



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones
Administrativas Disciplinarias del Personal Administrativo con
la Ley Servir en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro En Gestión Pública**

AUTOR:

Villalba Calderón, Hector Werlin (ORCID: 0000-0002-4252-1256)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesús (ORCID: 0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Esta investigación la dedico a mi esposa, a mis hijos, y a mis padres.

Hector Werlin

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de desarrollar mis conocimientos en el campo de la gestión pública.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.1.1. Tipo De Investigación.....	20
3.1.2. Diseño De Investigación	21
3.2 Variables, Operacionalización.....	21
<i>Observancia del Principio de Proporcionalidad</i>	21
<i>Sanciones administrativas disciplinarias</i>	22
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	25
3.4 técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. procedimientos	26
3.6. Método de Análisis de Datos. -	27
IV. RESULTADOS.....	28

4.1	Descripción	28
4.2	Resultado por variables	29
4.2.1	<i>Observancia del Fundamento del Principio de Proporcionalidad.</i>	
-	29	
4.2.2	<i>Sanción Administrativa Disciplinaria</i>	33
4.3.	Resultados por Dimensiones de la Sanción Administrativa Disciplinaria	35
4.3.1.	Dimensión: Idoneidad y Suspensión	35
4.3.2.	Necesidad y Cese Temporal	42
4.3.3.	Proporcionalidad y Destitución	47
4.4.	Prueba de Hipótesis Estadística para determinar las Relaciones entre Variables Según los Objetivos Planteados	56
4.4.1.	Prueba de Hipótesis Estadística para el Objetivo General.	56
4.4.2.	Prueba de Hipótesis Estadística para el Objetivo Específico Nro 1.	60
4.4.3.	Prueba de Hipótesis Estadística para el Objetivo Específico Nro 2.	65
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	69
VI.	CONCLUSIONES.....	71
VII.	RECOMENDACIONES	73
	BIBLIOGRAFÍA.....	74
	ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD	22
TABLA 2: SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA	23
TABLA 3 RESULTADOS VARIABLE INDEPENDIENTE	29
TABLA 4 RESULTADOS VARIABLE INDEPENDIENTE: OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.	31
TABLA 5 : RESULTADOS VARIABLE DEPENDIENTE, SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA, SEGÚN LOS TRABAJADORES DE LA UNA – PUNO.....	33
TABLA 6: RESULTADO POR DIMENSIÓN "IDONEIDAD Y SUSPENSIÓN" SEGÚN LOS TRABAJADORES DE LA UNA – PUNO	35
TABLA 7 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN, IDONEIDAD Y SUSPENSIÓN SEGÚN LOS TRABAJADORES DE LA UNA - PUNO.....	40
TABLA 8: CORRELACIÓN DIMENSIONES "NECESIDAD" Y "CESE TEMPORAL"	42
TABLA 9: DIMENSIÓN "NECESIDAD Y CESE TEMPORAL"	43
TABLA 10: CORRELACIÓN DIMENSIONES "PROPORCIONALIDAD" Y "DESTITUCIÓN"	47
TABLA 11: DIMENSIÓN "NECESIDAD Y CESE TEMPORAL"	48
TABLA 12 RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN, SANCIONADORA EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS CON LA LEY SERVIR EN LA UNA - PUNO.....	53

TABLA 13 RELACIÓN ENTRE LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS APLICADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO, CON LA LEY SERVIR.	58
TABLA 14 RELACIÓN ENTRE LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LA DIMENSIÓN PREVENTIVA EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CON LA LEY SERVIR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO.	62

INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

GRÁFICO 1: RESULTADOS VARIABLE INDEPENDIENTE	29
GRÁFICO 2 : FRECUENCIA "VARIABLE INDEPENDIENTE"	30
GRÁFICO 3 : RESULTADOS VARIABLE INDEPENDIENTE, OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD.	31
GRÁFICO 4 RESULTADO "VARIABLE DEPENDIENTE"	34
GRÁFICO 5 FRECUENCIA "VARIABLE DEPENDIENTE"	34
GRÁFICO 6 DIMENSIÓN 1, HISTOGRAMA "IDONEIDAD"	36
GRÁFICO 7 DIMENSIÓN 4 "SUSPENSIÓN"	37
GRÁFICO 8 FRECUENCIA, DIMENSIÓN 1 "IDONEIDAD"	38
GRÁFICO 9 FRECUENCIA, DIMENSIÓN 4, "SUSPENSIÓN"	39
GRÁFICO 10: RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN, IDONEIDAD Y SUSPENSIÓN SEGÚN LOS TRABAJADORES DE LA UNA - PUNO.	40
GRÁFICO 11: DIMENSIÓN FRECUENCIA "NECESIDAD"	44
GRÁFICO 12: DIMENSIÓN "CESE TEMPORAL" FRECUENCIA	45
GRÁFICO 13: HISTOGRAMA "NECESIDAD"	45
GRÁFICO 14: DIMENSIÓN "CESE TEMPORAL"	46
GRÁFICO 15: DIMENSIÓN FRECUENCIA "PROPORCIONALIDAD"	49
GRÁFICO 16: DIMENSIÓN "DESTITUCIÓN" FRECUENCIA	50
GRÁFICO 17: HISTOGRAMA "PROPORCIONALIDAD"	51
GRÁFICO 18: DIMENSIÓN "DESTITUCIÓN"	52

GRÁFICO 19 : RESULTADOS PARA LA DIMENSIÓN, SANCIONADORA EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS CON LA LEY SERVIR EN LA UNA - PUNO.	54
GRÁFICO 20: RELACIÓN ENTRE LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LA DIMENSIÓN PREVENTIVA EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS APLICADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO, CON LA LEY SERVIR.	64
GRÁFICO 21 RELACIÓN ENTRE LA OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y LA DIMENSIÓN SANCIONADORA EN LAS SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS APLICADAS AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO-PUNO, CON LA LEY SERVIR.	68

RESUMEN

En esta investigación se tiene por objetivo principal determinar el nivel de correlación entre *“Observancia del Principio de Proporcionalidad y las Sanciones Administrativas Disciplinarias”* en la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2019. En ese sentido el método empleado es descriptivo correlacional, en el cual se planteó elaborar un instrumento de preguntas de tipo cuestionario de preguntas, aplicándose la misma sobre una población y muestra de 40 trabajadores directamente relacionadas a la Universidad Nacional del Altiplano Puno como trabajadores. El resultado hallado es que la observancia del principio de proporcionalidad no se aplica en las sanciones administrativas de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Ahora bien, se demuestra que la ausencia del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano, hace que no exista correlación entre las variables, siendo el coeficiente de determinación, igual a - 0,000; de donde se deduce que los trabajadores opinan que no se hace uso de principio de proporcionalidad, por lo que no tiene los efectos positivos esperados en las sanciones impuestas en la UNA Puno, ya que este no es utilizado. Para las dimensiones vemos correlaciones de Pearson mínimas (dimensión preventiva $r=-0.053$ y para la dimensión sancionadora $r=0.041$) el cual nos indica que existe una correlación nula entre la observancia del principio de proporcionalidad y las dimensiones, preventiva y sancionadora aplicadas al personal administrativo, es decir existen discrepancias entre la observancia del principio de proporcionalidad y las dimensiones estudiadas por la falta de aplicación de este recurso.

Palabras clave

Observancia del Principio de Proporcionalidad, Sanciones administrativas, Idoneidad, suspensión, cese temporal y destitución.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the level of correlation between "Observance of the Proportionality Principle and Disciplinary Administrative Sanctions" at the National University of the Altiplano Puno 2019. In this sense, the method used is descriptive correlational, in which develop a questionnaire-type question instrument, applying the same to a population and sample of 40 workers directly related to the National University of the Altiplano Puno as workers. The result found is that the Observance of the Principle of Proportionality is not applied in the administrative sanctions of the workers of the Universidad Nacional del Altiplano - Puno. Now, it is shown that the absence of the principle of proportionality in disciplinary sanctions with the law serving at the Universidad Nacional del Altiplano, means that there is no correlation between the variables, the coefficient of determination being equal to - 0.000; from which it can be deduced that the workers believe that the principle of proportionality is not used, so it does not have the expected positive effects in the sanctions imposed in the UNA Puno, since it is not used. For the dimensions we see minimal Pearson correlations (preventive dimension $r = -0.053$ and for the sanctioning dimension $r = 0.041$) which indicates that there is a null correlation between the observance of the proportionality principle and the dimensions, preventive and sanctioning applied to administrative personnel, that is, there are discrepancies between the observance of the principle of proportionality and the dimensions studied due to the lack of application of this resource.

Keywords

Principle of proportionality, administrative sanctions, suitability, suspension, temporary cessation and dismissal.

I. INTRODUCCIÓN

El Estado Peruano siguiendo los lineamientos de una política pública de Estado orientada a modernizar la gestión pública con miras del bicentenario. En el año 2013, promulgó la Ley N° 30057, Ley SERVIR, buscando mejorar la administración pública basada en la meritocracia de los trabajadores públicos.

En ese sentido, SERVIR fijó los lineamientos del proceso de transición de los órganos y oficinas de dominio público y de los funcionarios públicos en la normativa del servicio civil. Sin embargo, dentro del ámbito del sancionador, esta norma entró en vigencia en las entidades públicas y por ende es aplicable a cada caso concreto en donde la autoridad de la administración imponga la sanción disciplinaria por un acto de infracción al infractor de la norma administrativa.

Esta norma contempla condenas y el procedimiento sancionador, en este rubro se fijó el tipo de sanciones y el procedimiento que se debe seguir para lograr tal propósito. Las sanciones que establece esta norma van desde la amonestación verbal o escrita, la suspensión que comprende desde el primer día hasta por 12 meses, y la destitución laboral. La sanción que deberá imponerse se debe hacer, siempre y cuando este dentro de las causales que está en el artículo 85 de la ley servir, y la sanciones deben contener una motivación sobre la proporcionalidad, que está prevista en el artículo 91 de la acotada norma.

Como podrá notarse esta norma no solo contempla las variantes de sanciones, sino también establece qué criterios se deben seguir para graduar las sanciones administrativas, potestad que la autoridad administrativa está supeditado a observar para evitar que se imponga sanciones arbitrarias; para lo cual se debe tomar en cuenta, los antecedentes que pueda tener el servidor.

No obstante, se viene advirtiendo problemas sobre la forma como viene aplicándose las sanciones disciplinarias dentro de las entidades públicas a los trabajadores infractores. Lo que interesa, en esta investigación es estudiar si las sanciones disciplinarias a los trabajadores sujetos en los regímenes laborales N° 276, 1057 dentro de la Universidad Nacional del Altiplano, entidad en la que se instaló la secretaría técnica, se emitieron sanciones disciplinarias, desconociendo

la aplicación del principio objeto de análisis, cuestión que amerita ser estudiado y analizado con mayor detenimiento.

Este tipo de investigaciones específicamente en el procedimiento disciplinario son muy pocas, y existe solamente publicaciones a nivel de artículos, por lo que se desarrollará investigaciones que trabajen este tema, considerando que se ha implementado la Ley del Servir.

Alegría Patow, Conco Méndez, Córdova Salinas y Herrera López (2011, p. 154) señalan que la aplicación de una norma específica requiere de un estudio de razonamientos en jerarquía que juegan un papel en el caso específico. Este último, en estricto se denomina idoneidad, necesidad y proporcionalidad. Sin embargo, de esta manera se entiende a la ejecución en el fuero penal, que también es una sanción que puede incluso privar a un individuo de la libertad. Una situación que no es del todo diferente a la norma administrativa, en el que, como en el derecho penal, la autoridad administrativa esta investida de amonestar, suspender o separar al empleado que infringió la norma administrativa imponiéndola una sanción.

Sandra Milena López López, Karen Alicia Paba López, Alexandra Victoria González (2020, página 133); quienes concluye que este principio constituye la materialización del principio de legalidad, y está dirigido a evitar el uso discrecional y la arbitrariedad de la potestad punitiva del Estado, y su importancia radica en el uso y abuso en las sanciones, y su concordancia con el hecho que motiva la sanción.

Por lo que es importante analizar actualmente de qué manera viene aplicándose este criterio previsto en la ley servir, vale decir, el principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias a los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno.

Por consiguiente se responderá a la interrogante como planteamiento del problema: ¿Cuál es el nivel de correlación entre la observancia del Principio de Proporcionalidad y las Sanciones Administrativas Disciplinarias con la ley N° 30057, Ley Servir, ¿en la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2019?, y los

problemas específicos son, primero ¿Qué relación existe, entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias aplicado al personal administrativo con la ley Servir en la universidad nacional del altiplano-Puno?, segundo ¿Cuál es el nivel de correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley Servir en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno?

El estudio se justifica, porque es importante una investigación para el derecho administrativo sancionador, puesto que aportará desde un aspecto teórico con el análisis a la ley N° 30057(Ley SERVIR), específicamente en lo que concierne al artículo 91 de esta ley, que prevé la graduación de la sanción que debe verificarse al momento de emitirse un acto administrativo de carácter sancionador, ello implicará que su aplicación en los casos concretos que la sanción impuesta cumpla el estándar de una sanción razonable y proporcional.

Además, será un aporte en la rama norma administrativa porque la Ley SERVIR, es una ley que progresivamente viene entrando en vigencia con la consigna de reformar la administración pública basado en la meritocracia.

Se tiene como hipótesis general: La ausencia de aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias al personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano -Puno. Y las **hipótesis específicas:** **a)** No existe correlación significativa entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la universidad nacional del altiplano-Puno; **b)** No existe correlación significativa entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno.

Finalmente, **objetivo general:** Determinar el nivel de correlación entre la observancia del Principio de Proporcionalidad y las Sanciones Administrativas

Disciplinarias con la ley N° 30057, Ley Servir, en la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2019. **objetivos específicos:** a) Identificar el nivel de correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias aplicado al personal administrativo con la ley Servir en la universidad nacional del altiplano-Puno; b) Analizar la correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley Servir en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno.

II. MARCO TEÓRICO

Los fundamentos teóricos y antecedentes son presentados por los trabajos de investigación y artículos que precedieron a esta investigación y que en modo alguno y de manera sustancial tienen similitud y objetivo comunes, considerando sus conclusiones arribadas relacionándola con la presente investigación desarrollada. Estos estudios fueron recopilados dentro del territorio de la república y escala global

En primer lugar, tenemos, la tesis “El test de proporcionalidad y el peligro de su aplicación por el Tribunal Constitucional Peruano”, realizado por Milagros Alexandra Salvatierra Castro, quienes señalan que:

La realidad nos muestra que existen variedad de casos en donde se observa la colisión de los derechos fundamentales, es decir, una iniciativa normativa puede interferir con una norma principal determinado por un marco constitucional y un instrumento hermenéutico denominado: El principio de proporcionalidad asumió si la intervención del poder político en el derecho fundamental es o no una medida prescrita constitucionalmente.

Es obvio que los jueces constitucionales son incapaces de aplicar el fundamento proporcional de manera eficiente, ya que adecuan los criterios que exige esta iniciativa subjetiva de cada individuo, por lo que no podemos afirmar que estén en fundamentos jurídicos, ni objetivos, ni racionales, pero en donde consideren admisible. (Castro, 2017)

También se recabó un importante artículo en cuanto al fundamento proporcional en el área del ejercicio legal público sancionador, el cual se titula: *“Aplicación de los principios de proporcionalidad y legalidad en el derecho disciplinario al momento de la tasación de la sanción disciplinaria para los funcionarios de la rama judicial”*, elaborado por (Sandra Milena López López, 2020), quienes en su conclusión refieren:

A pesar de todo se entiende que hasta el momento existen dobles percepciones que vienen del actual Código Único Disciplinario que sostiene un ámbito

de facultad discrecional del instructor disciplinario. Por lo que para responder al problema objeto de investigación, se puede desarrollar las conclusiones, analizando los casos concretos descritos en este artículo, en el actual contexto de la rama disciplinaria no es posible asegurar la aplicación adecuada del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias que fueron efectuadas a los funcionarios que laboran en la rama judicial.

Debido a esto se entendió por urgente la consideración de algunos resultado de investigación, asimismo y con la intención de promover espacios o escenarios a fin de que los encargados de imponer sanciones disciplinarias dispongan de mecanismos, capacitaciones y experiencia que pueda alimentarlos de un contenido amplio y que les permita adoptar decisiones judiciales que se encuentren dentro del marco legal considerando los principios de proporcionalidad y legalidad, a todo lo descrito se considera la como práctica de avance y desarrollo.

Asimismo, se puede indicar que todo este esfuerzo se da con el ánimo de alcanzar un mayor nivel de seguridad jurídica dentro del ámbito disciplinario y la materialización de decisiones judiciales emitidas con ajustadas a la Constitución y la ley.

La tesis desarrollada por (Chumpitaz, 2016) En esta investigación de nombre “La Prisión Preventiva y el Fundamento proporcional en el Distrito Judicial de Cañete 2016”, mostrado en la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Maestro en Derecho, Cañete –Perú.

El actual razonamiento encontró que: El principio de proporcionalidad no fue adecuadamente aplicado por los actores legales en las circunstancias previas del distrito judicial de Cañete en 2016. El fiscal confunde la proporcionalidad de la medida con la sentencia. Los abogados defensores técnicos desconocen los criterios a utilizarse como este principio, no lo desarrollan y menos lo aplican adecuadamente en el caso concreto, ni conocen los procesos orales para realizar la proporcionalidad de la acción.

Hay otro tipo de medidas que muy bien serían utilizados para dar por terminada la medida de tener al imputado en juicio oral. En otras palabras, la prisión

preventiva es la excepción y la libertad la regla y en que la proporcionalidad de los medios de comunicación debe prevalecer siempre en un rincón de prisión preventiva. La comparecencia con restricciones es una precaución criminal ideal. La seguridad es un dinero que es también objeto de las medidas cautelares.

La introducción de la prisión preventiva afecta a diferentes áreas de la vida del acusado. En el aspecto personal; porque se le priva de la libertad; en la familia, porque se disuelven por haber perdido su situación laboral al perder su puesto de trabajo y de su imagen social.

Idoneidad implica quiere decir que la afectación en la libertad debe ser suficiente para alcanzar el objetivo, en los tribunales se aplica porque hay una norma que la establece y siempre será adecuada porque es constitucional. Se puede decir que la necesidad menos gravosa entra en la subsidiaria, excepciones y último recurso, su aplicación examina que medida es la más adecuada, por decir de otro modo, justa, por ejemplo, la aparencia con restricciones. La proporcionalidad en sí misma es la equivalencia entre influencia y derecho, está relacionada con el derecho jurídico.

En La sentencia del caso SILVA BUSCAGLIA ZAPLER 2020; se puede observar la carencia del Principio de Proporcionalidad, lo cual originó que sea internado en el presidio; y con esto se alteró el derecho a la libertad por un bien jurídico lesionado que sin embargo no muestra equidad en nuestro código penal.

Se entendió en detalle la categoría dogmática moderna que existe en torno al fundamento proporcional y sus correspondientes subprincipios, y la forma de cómo se verifica su aplicabilidad en la rama constitucional. En el ámbito penal, este principio va en aumento en toda la Europa; y gradualmente en algunos países de América Latina. Puesto que se basa en los pilares de proporcionalidad y ponderación, a su vez basados en los subprincipios de idoneidad y necesidad, cuando estos criterios jurídicos convergen, podemos afirmar que se trata de una adecuada aplicación del principio de proporcionalidad en el derecho penal.

Se logró analizar la sentencia condenatoria de Silvana Buscaglia, en su contra, por el delito de Violencia y Resistencia a la Autoridad. Observando lo

siguiente: Aplicación de penas de seis años y ocho meses de prisión. Sanción considerada desproporcionada; al no mantener la proporcionalidad y consideración en la falta de actuación, a todo esto, se agrega la ausencia de un criterio en la aplicación de los subprincipios de idoneidad, necesidad, violando así el fundamento proporcional aplicado en el derecho constitucional

Observancia del Principio de Proporcionalidad;

(Arnold, 2012) quiénes citando a Sapag, el fundamento del principio de proporcionalidad guarda vinculación con el principio de razonabilidad, y aducen tuvo origen en la práctica legal de Prusia, en ella se entendía como una norma orientadora respecto a las aportaciones en la libertad personal, y según los antecedentes del Tribunal Superior Administrativo Prusiano (preussisches OVG), solamente era vinculante al poder ejecutivo, ejercía como un concepto de "prohibición de exceso"; porque en esa época este principio no respondía a los estándares actuales, puesto que el legislador no estaba supeditado a la Constitución, por lo que este principio solamente se aplicaba en el ámbito del ejecutivo, quien no desarrollaba actos suficientemente justiciables; porque habían acto exentos de control y aunado a ello, no se le otorgaba directamente el peso legal a los derechos principales, y el Estado de Derecho era concebido como una formalidad, basado en el principio de legalidad, y no en el de constitucionalidad.

Sucede que, en 1952, cuando el TCF decidió prohibir al partido SRP (ultraderecha), aplicó este principio y manifestó la obligación de la policía de cumplir la sentencia con la que la había declarado inconstitucional con medidas "razonables". Por tanto, la Corte ha aplicado este principio a los actos del ejecutivo. Más tarde al realizar los estudios de constitucionalidad de una norma electoral, el TCF aumentó el principio de "proporcionalidad del objeto de la medida y la medida aplicada" al legislador. Posteriormente, en 1958, el Tribunal de Justicia hizo dogmática la importancia de los fundamentos representan la conocida sentencia sobre la permisibilidad restringida de las farmacias.

El problema a la aplicación de este principio en el campo sancionador administrativo, es de data reciente, puesto que tanto el Tribunal Constitucional,

así como la Corte Suprema de la República, recién de manera somera se viene pronunciando respecto a la importancia de esta problemática.

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional resaltó que es importante la aplicación de este principio en sede constitucional, sin embargo, soslayó al no emitir una sentencia vinculante, en cuanto a la ejecución de este principio en el ámbito administrativo sancionador.

También se debe recalcar que nuestra carta magna no establece expresamente el principio de proporcionalidad; sin embargo, tácitamente se puede advertir en el artículo 200, ello quiere que este principio es aplicado discrecionalmente por el operador de justicia.

Se dice así, porque no aparece en el catálogo de derecho y garantías que prevé la Carta Magna de 1993, sin embargo, se menciona en el artículo 200, referido al funcionamiento de las normas fundamentales.

El principio de proporcionalidad

El principio de proporcionalidad, entendido en términos generales y extensos se comprende como: El fundamento constitucional, por el cual, el ente estatal es sensible de perseguir los resultados buscados por finalidad, importante, urgente y necesaria o imprescindible de no existir alguna norma que restrinja su parcela de libertad de las personas y la proporcionalidad, en estricto, ponderada por derivarse de aquella más beneficiosa o ventajosa posible, para el grado total sin afectaciones sobre los bienes o valores en disputa, así de esta manera sobre el particular los derechos y libertades. En consecuencia, las actuaciones públicas – Así de esta forma los resultados sean favorable o desfavorables en expresiones posibles (acto administrativo, norma, resolución judicial) – se debe considerar como importante, urgente, y proporcionada. (Barnes, 1994)

De lo anterior se puede inferir que el principio de proporcionalidad utiliza como criterio tres aspectos, que los considera como prueba o test, que se detallan a continuación:

Sub principio de adecuación o de idoneidad

La adecuación (idoneidad) viene a constituir como el primer sub principio, en ella, lo que se considera es examinar si una medida restrictiva resulta proporcional, en ese caso se entiende es conforme a la norma constitucional y los derechos fundamentales.

Según (Cianciardo, 2004) lo fundamental para la ocurrencia y existencia de una norma es que se considere un fin. A continuación, se pide que la norma goce de un adecuado concepto y una finalidad. Claro está que la norma pueda generar sus propios objetivos. El sub principio de adecuación considera per se el control de una cosa y otra” (p.62).

Como refiere por su parte (Pulido, 2007), “según el subprincipio de idoneidad, la participación de estos derechos se entiende que deben ser adecuados en la contribución y obtención de los fines constitucionales”.

En ese orden (H., 2011) sostiene que “la adecuación exige un vínculo de vivencias relacionadas es decir producto de las experiencias entre el medio y el fin: Por esto los medios deben ser conducentes hacia el fin. Esto nos pide que el mangment utilice medios eficaces (y no el medio, él mismo) y así puedan apoyar a mejorar en forma paulatina al fin”

Bajo esta misma premisa se entiende (Clérico, 2009) que “los periodos de adecuación técnica cumplen en cuanto se comprueban las relaciones empíricas entre el medio escogido y el fin perseguido por la causa” (p.40).

Sub principio de necesidad o de indispensabilidad

Conocido como “juicio de indispensabilidad”. Implica que deducir si la sentencia acatada por el legislador es la que restringe en tanto las normas fundamentales de entre las normas también eficaces. Se busca a nivel de decisión, como una exigencia, la adopción de una “alternativa menos gravosa o restrictiva de los derechos” (Cianciardo, 2004).

Según (L., 2015) este evaluación parte de la interrogante “¿se puede evitar la restricción del derecho a través de otro medio, o por lo menos, reducir el grado

de afectación?. La respuesta a esta interrogante presupone una comparación entre medios. Esta comparación constituye el núcleo del examen del medio alternativo menos gravoso”.

Finalmente, las pruebas de necesidad permiten la constatación de algunas cuestiones alternas a los que en un principio fueron considerados por el legislativo y el ejecutivo, siendo desde este acto visible la promoción equitativa y sin límites con el mismo vigor, por ello los conceptos legales obtenidos y afectados. Por todo esto los diagnósticos de necesidad, priorizados en la investigación: Por todo esto en un primer momento se analiza si los mecanismos opcionales promueven igualmente el fin; ahora en un segundo momento, el diagnóstico de los aspectos restrictivos, para examinar si los medios alternativos remarcan y definen baja medida los derechos principales colateralmente impedidos. (H., 2011)

Sub principio de proporcionalidad stricto sensu o ponderación

Según este último criterio metodológico “consiste en establecer si la medida guarda una relación razonable con el fin que se procura alcanzar. La posición dominante concreta el juicio en un balance entre las ventajas y las desventajas de la medida” (Cianciardo, 2004).

Según (Clérico, 2009)“el examen de proporcionalidad en sentido estricto supone preguntar por la importancia de la realización del fin y por la intensidad de la limitación del derecho fundamental (causada por la persecución del fin de la medida estatal)” (p.163).

(Pulido, 2007), De otro modo se puede decir que: De acuerdo al principio de proporcionalidad y en la precisión del concepto, lo destacado de los fines buscados por la participación de los derechos fundamentales y así, tener un vínculo con el concepto de la norma intervenida. En otras palabras, los resultados positivos se adquieren mediante la participación de la norma fundamental, así deben exponer los sacrificios que significa para unos y para la sociedad en general. (p.42)

Este análisis contiene en sí mismo la puntuación adecuada, que está organizada por los siguientes apartados: La ley de la ponderación, la fórmula del peso y la carga de la argumentación, según Alexy. La evaluación y el resultado positivo es el procedimiento mediante la cual se pueden dar solución a diferencias entre principios (o derechos fundamentales). La norma de la valoración se estructura de la siguiente forma: "cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro"; y se formaliza mediante los siguientes criterios de acuerdo a lo siguiente: 1) el grado de afección de los principios en el caso indicado, 2) el peso abstracto de los principios fundamentales, 3) la seguridad de las consideraciones empíricas. En las situaciones en que hubiera una igualdad en juego, las normas de la carga de la sustentación; por ejemplo, la que considera una importancia en favor de la libertad, o a favor de la legalidad de una norma. (Atienza, 2012)

Aplicación del principio de proporcionalidad en el derecho administrativo. -

La aplicación del principio de proporcionalidad no es único al derecho, sino que también, pertenece a otras ramas, pues en otras resulta que también se ha tipificado la conducta lesiva con su respectiva sanción, y la rama administrativa no es ajeno, pues en este tipo se tipificó delitos, desde los menores hasta los graves; De esta manera su elevada influencia no ha sido disminuida en la Ley Servir, sino que es claro que el artículo 91 se refiere a la calificación de la penalidad que pueda resultar del procedimiento administrativo sancionador previsto en la misma, por lo que establece:

En este entendido, la norma del servicio administrativo también menciona que debe establecerse claramente el vínculo entre la falta cometida por el empleado y el castigo que se impondrá. En lo relativo a las pautas para el establecimiento de la pena establecidos por la ley Servir, estos se rigen por el artículo 87, para el que caducan 10 intenciones para la imposición de la pena, claro que asimismo establece que "la sanción aplicable debe proporcional a la

infracción cometida (...)” En tal sentido, representa importante acuñar de manera exhaustiva la motivación precisa de las resoluciones que establecen algunas de los castigos de la ley al servicio de los trabajadores.

En el párrafo segundo del citado artículo, la normativa Servir establece la importancia de realizar un análisis de las normas para establecer la pena, en los que se indica el nivel del delito, cuya gravedad dependerá para establecer la sanción. En tal sentido, no es lo primordial que debe observar la autoridad institucional, así mismo la trayectoria del empleado investigado, que incluye retrasos y ausencias injustificadas.

Procedimiento administrativo disciplinario. -

El propósito en un procedimiento administrativo, está orientado en asegurar que la administración pública imponga sanciones efectivas a los sujetos que infrinjan las normas. Estas sentencias se describen como actuaciones onerosas o adversas impuestas a los sujetos que merecen la sanción como resultado de la comisión de una falta. (Napuri, 2013)

En tanto como se explica el poder y rol disciplinario, se observa como el país organizado, y específicamente las instituciones estatales, cuidan el correcto funcionamiento de sus organizaciones. Siendo diferente a los fundamentos de gestión penalizadora en sentido extendido o en los que los contribuyentes son administrados por terceros (así, por ejemplo, en un método sancionador de pesca, en el que el contribuyente podría ser el principal de la licencia de pesca o el propietario de la pesquería), la más bien protege la legalidad. (JANEIRI ELIZABETH BOYER CARRERA, 2017).

A través de esta disciplina sancionadora se pretende que los trabajadores públicos vean como procedimientos disuasivos para la junta de conductas infractoras, lo cual se materializa en el buen desenvolvimiento de las funciones públicas. Su aplicación va más allá del vínculo formal entre los funcionarios y el Estado.

Se debe entender considerando los conceptos estatuidos en la Ley N° 27444, como procedimiento sancionador, a los actos y actividades propias de la institución pública que dé lugar a la expedición de resolución administrativa que genere efectos jurídicos individuales, intereses, obligaciones o derechos de los funcionarios. Ello impondrá sanción administrativa o archivará los procesos iniciados.

Ley SERVIR y Régimen Disciplinario

Es importante resaltar que se creó el régimen disciplinario de los trabajadores públicos, se creó con la ley SERVIR - LSC (Ley 30057) durante el mes de julio de 2013; e inició el 14 de septiembre de 2014; esta norma está dirigido a regular a todo los trabajadores civiles, lo cual implica que comprende a los servidores públicos comprendidos en los D.L. 276, 728, 1057 (CAS), y 30057; a los funcionarios públicos (régimen del D.L. 1024), así también a los trabajadores relacionados con los regímenes de contratos FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, que reglamenta el contrato de los trabajadores muy bien considerados o calificados en el sector estatal).

Para el caso de las instituciones públicas que en principio permanecieron exentas del régimen de la LSC (Contraloría General de la República, SBS, Congreso de la República, SUNAT, y BCR), el disciplinario de la LSC es comprendida desde el 5 de mayo de 2016.

La LSC, considerando las normas del empleo en el sector Público, Ley 28175, formalizó a los trabajadores públicos en grupos de cuatro: (i) los funcionarios; (ii) los directivos; (iii) los trabajadores de carrera; (iv) los trabajadores de actividades suplementarias. Los empleados de cercanía, amistad o lealtad no se encuentran en ningún grupo, debido a que se les puede considerar en cualquiera de los cuatro antes mencionados.

Ámbito de aplicación

El artículo 1 de la LSC especifica que la norma en cuanto a su aplicación comprende a las entidades estatales: i) Poder ejecutivo, considerando ministerios y órganos públicos, ii) Poder legislativo, iii) Poder judicial, iv) Gobiernos regional, v) Poder Legislativo Municipalidades, vi) Órganos a los que la Carta Magna y las leyes confieren autonomía, vii) Otras entidades y órganos, proyectos del Estado, cuyas actividades se desempeñan en bajo capacidades administrativas de tal manera que se pueda entender de sujetos a las leyes similares a la normativa pública. Donde para empezar, se aplica a las instituciones estatales y niveles de gobierno. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017)

Sin embargo, la directriz final agregada; primera de la LSC disponía que no sería funcional a los empleados de las instituciones estatales, funcionarios del BCR, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y administración. Fiscal, la Superintendencia de Bancos, Seguros y AFP, y la Contraloría General de la República, trabajadores públicos sujetos a especialidades y trabajadores de gobiernos regionales y locales; pero posteriormente el Tribunal Constitucional falló declarando inconstitucional la exclusión del Banco Central de Reserva del Perú, el poder legislativo, la Superintendencia Nacional de Administración Aduanera y Tributaria, la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP, Contraloría General de la República y trabajadores de los GORE y municipalidades.

La Ley N ° 30647, puesta en vigencia el 17 de agosto de 2017, estableció, sin embargo, que la República del Congreso, la Reserva Central del Perú y la SBS. y las AFPs de recursos humanos en la administración pública.

En el mismo sentido junto al Régimen Disciplinario y Procedimiento en el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del servicio civil, en adelante RGLSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014PCM, indica que su ejecución y su práctica contienen en detalle los siguientes sujetos civiles:

a) Los trabajadores estatales de confianza (designación) o cambio controlado, a diferencia del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los integrantes del JNE, los integrantes del Consejo Nacional de la

Magistratura, el Jefe de la ONPE, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los integrantes del Directorio del BCR, SBS, y AFPs. b) Los funcionarios del estado de libre asignación y relevo, a diferencia de los Ministros de Estado. c) Los jefes del servicio público; d) Los trabajadores civiles; e) Los trabajadores de actividades suplementarias y f) Los trabajadores de confianza.

Los empleados estatales de nombramiento por voto electoral, directa y universal no están comprendidos en la ejecución del ordenamiento del presente.

Etapas del procedimiento

La LSC atiende un régimen correctivo que es susceptible a los trabajadores que están comprendidos dentro de la ley Servir, establecidos en el artículo 90° del RGLSC, asimismo incluye a los trabajadores y ex trabajadores contenidos en los DL. N° 276, 728 y 1057. comprende también a los trabajadores que se encuentran dentro del Régimen Especial para Municipalidades.

Ésta norma que está en vigor desde el 14 de septiembre de 2014, considerando que para una praxis es sumamente importante la consideración de las normativas establecidas en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, orientadas a su ejecución. Así tenemos los siguientes:

Los marcos administrativos disciplinarios puestos en práctica previo al 14 de septiembre de 2014 y se orientan por la ley significativas y procedimentales actualizados en el tiempo que se decide poner en ejercicio los procedimientos hasta las respuestas de los esfuerzos de apelación que, si es que se dan, se ubican o establecen a la inversa y al final del procedimiento.

Los métodos administrativos disciplinarios registrados aún a fechas 14 de septiembre de 2014, de los actos registrados como sanciones anteriores a la fecha, se rigen de acuerdo a las normas de procedimiento en la Ley N° 30057 y su reglamentación, asimismo por las normas explicas sujetas de aplicación al tiempo en que se registraron las faltas. Por ello se ajusta a las situaciones, hasta en otra instancia se establezca la nulidad en parte o de todo lo citado sobre el contenido disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su norma reglamentaria.

En tal sentido, como indica el artículo 106 de la RGLSC, nos indica sobre dos fases o etapas del procedimiento disciplinario, por un lado, una etapa instructiva; por último, una etapa sancionadora, cada una de los cuales a cargo de un órgano responsable de su control.

Asimismo, si el reglamento restringido estableció solo dos etapas del método de manera exhaustiva, la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC-Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057, Ley de la función pública, se estableció en su artículo 13, una fase anterior a las indicadas anteriormente, y es justamente la Investigación Preliminar y el pre dictamen, la que está a cargo de la Secretaría Técnica, en esta situación se puede observar que las etapas del procedimiento administrativo sancionador son tres:

Investigación Previa y la Precalificación

Esta etapa empieza con una denuncia del directivo inmediato o cualquier otro empleado u otros indicios de culpa. En este caso, es la Secretaría Técnica (ST) la que realiza las averiguaciones anteriores o previas.

Teniendo a vista el fin de la investigación, el STF precalifica las actuaciones en razón a la falta cometida, en el ámbito de lo establecido en el artículo 92 de la LSC. Esta etapa culmina con la observación o acusación y el envío de la notificación de precalificación al órgano instructor dando su recomendación el inicio del PAD, este informe también continúa a la identificación del órgano examinador en su informe. No obstante, cabe señalar que dicho informe no vincula al órgano examinador identificado, pudiendo desviarse de las resoluciones del informe ST por considerarlo incompetente o por contemplarse que no existe motivo para constituir el PAD, por lo que, en todo caso, caso, debe indicarse las justificaciones de la resolución.

Fase instructiva

Esta fase es responsable del sitio de examen identificado por ST en el informe de precalificación y de acuerdo con las disposiciones de la LSC o su

RGLSC. Esta fase incluye las medidas que conducen al establecimiento de la responsabilidad disciplinaria administrativa.

Comienza notificando al funcionario el aviso que dará inicio al procedimiento disciplinario y le da cinco (05) días hábiles para dar su alta. Este período se puede ampliar.

Vencido este plazo, el organismo investigador, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles, realizará los análisis e investigaciones necesarias establecer la responsabilidad asignada al funcionario.

La fase de instrucción finaliza con la entrega y notificación del informe de instrucción, en el que la instancia investigadora decide sobre la resolución de sanción habida o no concedida al agente y, en su caso, recomienda la imposición de la sanción. De manera similar, el informe se basa en el análisis y la investigación del panel de revisión de conformidad con las disposiciones del artículo 106 (a) (a) del Reglamento.

Fase sancionadora

Esta etapa está asignada al órgano sancionador e incluye desde el acto de recibir el informe por parte del ente revisor hasta la entrega de la notificación en la que se concreta la asignación de la sanción o la expresión de no aceptación, con la documentación del procedimiento en este último caso.

El órgano sancionador deberá, en los diez (10) siguientes días a la recepción del informe del órgano investigador, emitir un aviso de la comisión de la falta atribuida al presunto infractor, que podrá extenderse a diez (10) días laborales siguientes, y deberá demostrar dicha decisión.

En el espacio que comprendo del proceso sancionador de carácter administrativo, vale de decir desde el inicio y la comunicación de la alerta que determina la sanción o establece la presentación del procedimiento, no puede superar más de un (01) año cronológico.

Sin embargo, si los modelos que se delinea el procedimiento, generalmente nos muestran una visión de legalidad, hay ciertos factores que

produce una violación de las garantías del correcto procedimiento como se desprende del artículo 94 de la RGLSC y que por mencionar de manera exhaustiva “Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más trabajadores. Estos trabajadores, a su vez, pueden ser trabajadores civiles de la institución y ejercer la función en adición a sus funciones regulares. De preferencia serán abogados y son designados mediante resolución del titular de la entidad”. En otras palabras, el ST: precalifica las denuncias que se le presentan, sino que se vale campañas, sino también a las autoridades sancionadoras, es decir, es un organismo que, sin tener la condición de autoridad PAD, puede Influir directamente en las decisiones de estos órganos, sobre todo si en el momento de la precalificación ya me formé un concepto criterio sobre los hechos del PAD, restando así imparcialidad en la decisión a adoptar, recordando que por ley preparar el informe de precalificación.

Tipificación de la falta administrativa:

Establecer la gravedad de la falta está destinado a la autoridad competente o de la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, en tanto tenga atribución. De acuerdo a lo previsto en el artículo 88 de la Ley Servicio Civil, las faltas están sancionadas desde una verbal o escrita, suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días; cese sin goce desde un día hasta por doce(12) meses, y destitución.

III. METODOLOGÍA

Para desarrollar este trabajo de investigación, se recabo la información empleando la encuesta, la recolección documental; ello con la finalidad de analizar las sanciones disciplinarias de los trabajadores que incurrieron en faltas administrativas disciplinarias contenidas con la ley número 30057. Asimismo, se recogió información contenido en los artículos, tesis, libros, acerca del procedimiento administrativo sancionador y la Ley Servir.

Luego de haberse obtenido los datos, se procedió a analizar identificando si en las sanciones disciplinarias se observó el principio de proporcionalidad; analizando cada interrogante de la encuesta que fue empleada en esta investigación de manera aleatoria a los trabajadores.

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación mixta, puesto que en la primera parte fue necesario recolectar datos necesarios para luego realizar una medición de la observancia del principio de proporcionalidad, por lo que contiene enfoque cuantitativo.

Asimismo, también contiene un enfoque cualitativo, puesto que se describen los fundamentos que deben tener las sanciones disciplinarias, siendo esta la descripción de sus cualidades, haciendo uso de la interpretación de doctrina y estadísticas.

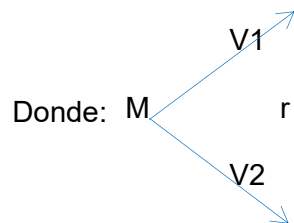
3.1.1. Tipo De Investigación

Descriptivo Correlacional. Es una investigación *lege data*, que busca establecer la relación de existencia de una inadecuada fundamentación del principio de proporcionalidad en los actos administrativos que imponen una sanción disciplinaria, no se busca reformar la ley para dar solución al problema del presente trabajo.

3.1.2.Diseño De Investigación

El diseño de la actual investigación es no experimental correccional, según (Roberto hernandez Sampieri, 2010) Puesto que pretendemos asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,636	,710	10



M: 40 trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano

V1: Observancia del principio de proporcionalidad

V2: Variable de correlación; sanción disciplinaria con la ley servir

r: Correlación de las variables observancia del principio de proporcionalidad y sanción disciplinaria con la ley Servir.

3.2 VARIABLES, OPERACIONALIZACIÓN

Observancia del Principio de Proporcionalidad

La aplicación del principio se limitó a la definición de estas cuestiones: (i) que la medida es apropiada o apropiada para el resultado deseado, lo que significa que los medios son legales y por lo tanto sirven al propósito deseado que algunos autores alemanes de un "principio de Relevancia "habla; (ii) que la acción apropiada es necesaria en el sentido de que no hay otro mecanismo disponible para la autoridad que sea menos dañino para el interesado; y (iii) que la medida no sea desproporcionada con las restricciones que impone, también conocidas

como proporcionalidad en sentido estricto, que buscan equilibrar valores o intereses. (L., 2015). En este caso, el principio de proporcionalidad contiene tres cuestiones. La primera es que la medida, entendida como sanción, sea proporcionada al hecho cometido, es decir, que cumpla con la finalidad pretendida, que en este caso es hacer más efectiva la administración y los trabajadores públicos en el servicio público.

Sanciones administrativas disciplinarias

Cuando hablamos de violencia disciplinaria, estamos hablando de cómo el Estado, y especialmente las instituciones públicas, protegen el buen funcionamiento de sus organizaciones. A diferencia de los procedimientos de sanción administrativa de presentación general o en los que los contribuyentes son gestionados por terceros (por ejemplo, en un procedimiento de sanción pesquera donde el contribuyente podría ser el titular del permiso de pesca o el propietario de la pesca), en cuyo caso la autoridad de gestión más bien protege la legalidad. (Je., marzo 2012)

Tabla 1 Observancia del Principio de Proporcionalidad

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Observancia del principio de proporcionalidad	El fundamento del principio de proporcionalidad se formula como criterio del derecho penal en los orígenes modernos de esta rama del derecho. La Declaración de derechos del hombre, en 1789, lo establece en su artículo 9°, que reza: “penas estrictamente y evidentemente necesarias”;	Este principio de proporcionalidad, implica en determinar la existencia de esa adecuada relación entre lo sacrificado y la finalidad del sacrificio, que exige someter la medida o acto cuya proporcio-	Idoneidad	Grado de coherencia o conveniencia en el uso de Jurisprudencia	Si=1 No=2
				Grado de conveniencia en la aplicación de sanciones.	
			Necesidad	Grado de observancia sobre la evaluación explícita de la falta cometida	

	ideas que se en la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 8; (García de Enterría, 2006)	nalidad se pretende evaluar a un triple juicio. Ese triple juicio comprende la idoneidad, necesidad, y proporcionalidad estricto sensu. (Castillo-Córdova, 2004)		Grado de necesidad de la aplicación de las sanciones.	
			Proporcionalidad	Grado de Fundamentación del principio de proporcionalidad aplicado en las sanciones.	
				Grado de relación existente en la aplicación del principio de proporcionalidad con los casos resueltos(sancionados).	

Tabla 2: Sanción Administrativa disciplinaria

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Sanción Administrativa disciplinaria	SANCION DISCIPLINARIA Es la potestad que tiene una autoridad de castigar una variedad de infracciones de los trabajadores, situación que más que obediencia, a lo sumo, lo que provocaría sería benevolencia. (TERRADILLOS E. , 2004)	SUSPENSIÓN Es aplicable hasta en un plazo máximo de treinta (30) días. La propuesta de suspensión lo hará el jefe inmediato, y deberá contar con la aprobación del supervisor; y la sanción se concretizará con la resolución del jefe de gabinete. D.S. N° 005-90-PCM, Art. 157 CESE TEMPORAL Será de más de	Suspensión	Grado de suspensión en la aplicación de las sanciones considerando los tiempos.	Si=1 No=2
				Grado de suspensión en la aplicación de las sanciones propuesto por el jefe inmediato considerando la aprobación del superior jerárquico.	

		treinta (30) días y hasta doce (12) meses sin paga. Se aplica de acuerdo con un trámite burocrático disciplinar. El número de meses de terminación es sugerido por el Comité de Procesos de Gestión Disciplinaria de la empresa. D.S. No. 005-90-PCM, artículo 158 DESTITUCIÓN Este es el nivel máximo de sanción que se puede imponer previo procedimiento de sanción disciplinaria. Una condena penal de encarcamiento, consentida o ejecutada por un delito fraudulento resultará en la liberación automática.	Cese temporal	Grado de aplicación del cese temporal considerando los tiempos.	
				Grado de cese temporal en la aplicación de las sanciones administrativas.	
			Destitución	Grado de aplicación de la destitución considerando el grado de la falta.	
				Grado de la sanción "destitución" en la aplicación de las sanciones administrativas.	

Escenario de estudio

Esta limitado por la investigación que para el presente caso se desarrolló en la Universidad Nacional del Altiplano (UNA), todo este escenario es apto para la investigación puesto que permite la investigación sobre la observancia del principio de proporcionalidad existente en la bibliografía jurídica, pero ajustado a la investigación, se refiere a las acciones administrativas desempeñadas y demostradas por los jefes inmediatos superiores a los trabajadores sancionados administrativos.

3.3 POBLACIÓN (CRITERIOS DE SELECCIÓN), MUESTRA, MUESTREO, UNIDAD DE ANÁLISIS

3.3.1. Población

800 trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, que se encuentran en el régimen laboral 276 y 1057.

3.3.2. Muestra

Se consideró a los, 40 trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, que se encuentran en el régimen laboral 276 y 1057 como muestra puesto que la investigación no comprendía o significaba costosa ni complicada de realizar la encuesta respectiva, el tipo de muestreo es no probabilístico.

Ahora bien, a fin delimitar la investigación en función al número de encuestados se aplicó la siguiente formula.

FÓRMULA:

$$n = \frac{Z^2 (N) (p) (q)}{Z^2 (p) (q) + e^2 (N-1)}$$

El número total de encuestados en la Universidad nacional del Altiplano corresponde al 0.05 % del total de la población, es decir de 800 trabajadores solo se ha considerado a 40 trabajadores.

Donde:

n = Muestra

(N) = 100 % "Población Total"

(p) (q) = 0.025 "Proporción máxima que puede afectar a la población".

Z = 0.96 "El 95% de confianza de nuestro estudio"

E = 0.095 "Margen de error"

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó como técnica; la encuesta y la ficha de recojo de datos y como instrumento se utilizó el cuestionario, la cual permitirá sistematizar la información recabada de los actos de sanción disciplinaria a analizar, cuyos ítems están pragmatizados en el anexo 1.

Libreta de apuntes. -

Fue utilizada para conseguir información contenida en los libros de las diferentes bibliotecas, y de ese modo, desarrollar teóricamente la actual investigación.

La Hermenéutica Jurídica

A través de ella, se interpreta la norma más allá de su estructura gramática, considerando la lógica y la historia que contextualiza a la norma. Conocer las razones del porque se emitió la norma y su finalidad.

La dogmática jurídica. –

La dogmática jurídica no solo hace alusión al análisis de la ley que se viene analizando; sino a un conjunto de normas sobre el tema; debido a que las normas del procedimiento administrativo sancionador, no solamente están en la Ley N° 30057, sino el ordenamiento jurídico.

3.5. PROCEDIMIENTOS

Para procesar los datos de la estadística es necesario utilizar los cuadros de Excel, ello nos ayudará a establecer el nivel del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias, estableciendo que desde el 0 al 33.3 % es baja, del 33.3 al 66.6% es media, y; del 66.6. al 100% es alta.

3.6. METODO DE ANÁLISIS DE DATOS. -

Para el análisis de la actual investigación se utiliza el software estadístico, que mida el grado de confiabilidad; esta herramienta tecnológica es SPSS .25

3.7. ASPECTOS ÉTICOS

En el presente estudio se han desarrollado con honestidad y transparencia con la información proporcionada en los cuestionarios y la ficha de datos por la técnica del análisis documental y del cuestionario a los trabajadores de la institución que se realiza el presente estudio. Es menester indicar que este estudio es original, y se adecua a las normas APA y las normas académicas que rigen en la Universidad.

IV. RESULTADOS

4.1 Descripción

En el proceso de la investigación y desde el principio se planteó la necesidad de investigar la aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias a los trabajadores de la Universidad Nacional del altiplano – Puno 2019, en este sentido se planteó la Hipótesis “No existe correlación significativa entre la *observancia del principio de proporcionalidad* y las *sanciones administrativas disciplinarias* aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir. Los resultados nos demuestran que, no existe correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir, es decir ambas variables no se relacionan o no coinciden con sus percepciones, dado que la correlación de Pearson es igual a 0.000.

En la investigación demostramos que los trabajadores administrativos entrevistados que opinan que el principio de proporcionalidad es importante y debe ser aplicado estrictamente, a la vez opinan que este principio no está siendo utilizado y se están cometiendo infracciones a los trabajadores, razón por la cual no se relacionan.

4.2 Resultado por variables

4.2.1 Observancia del Fundamento del Principio de Proporcionalidad. -

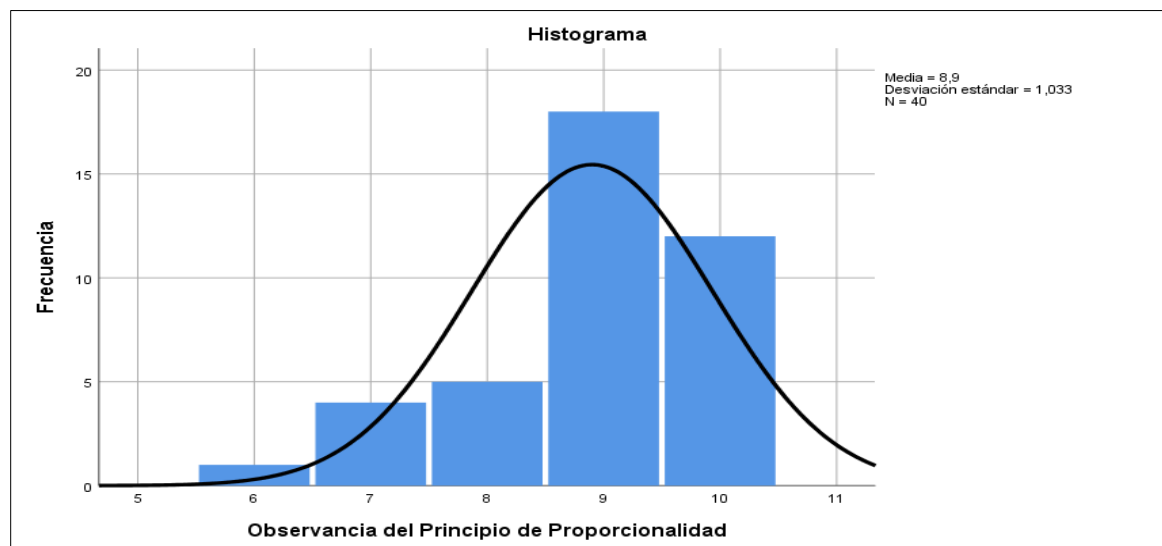
Tabla 3 Resultados Variable independiente

Estadísticos descriptivos						
	N	Mí-nimo	Máximo	Media	Desv. Des-viación	Va-rianza
Observancia del Prin-cipio de Proporciona-lidad	40	6	10	8,90	1,033	1,067
N válido (por lista)	40					

Fuente Propia "Encuesta realizada a los trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante esta tabla nos podemos dar cuenta de los resultados de la media con 8.9 puntos promedio para la variable de "Observancia del Principio de Proporcionalidad". Por lo tanto, se puede decir que el mínimo es 6 y el máximo de los puntajes es 10, y la media 8,9. Asimismo podemos darnos cuenta que los datos nos demuestran que la media está por encima del normal y por lo tanto es una variable que favorece la investigación.

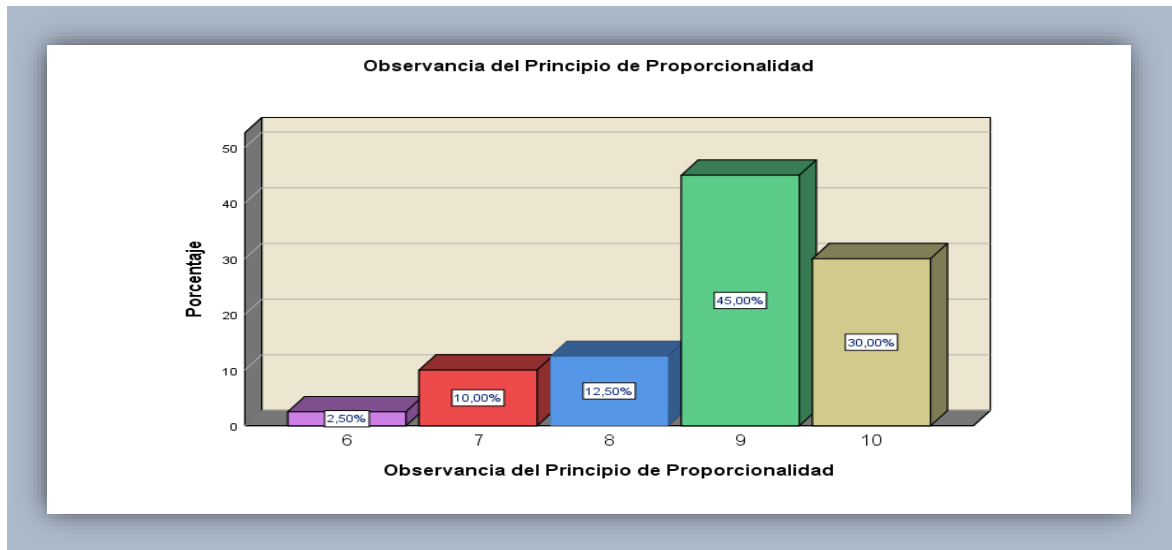
Gráfico 1: Resultados Variable Independiente



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Por medio de este histograma nos podemos dar cuenta que los datos se ajustan a una curva normal, por lo que significa que la variable: “*Observancia del Principio de Proporcionalidad*” muestran datos normales, confiables y correlacionales.

Gráfico 2 : Frecuencia "Variable Independiente"



Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano”

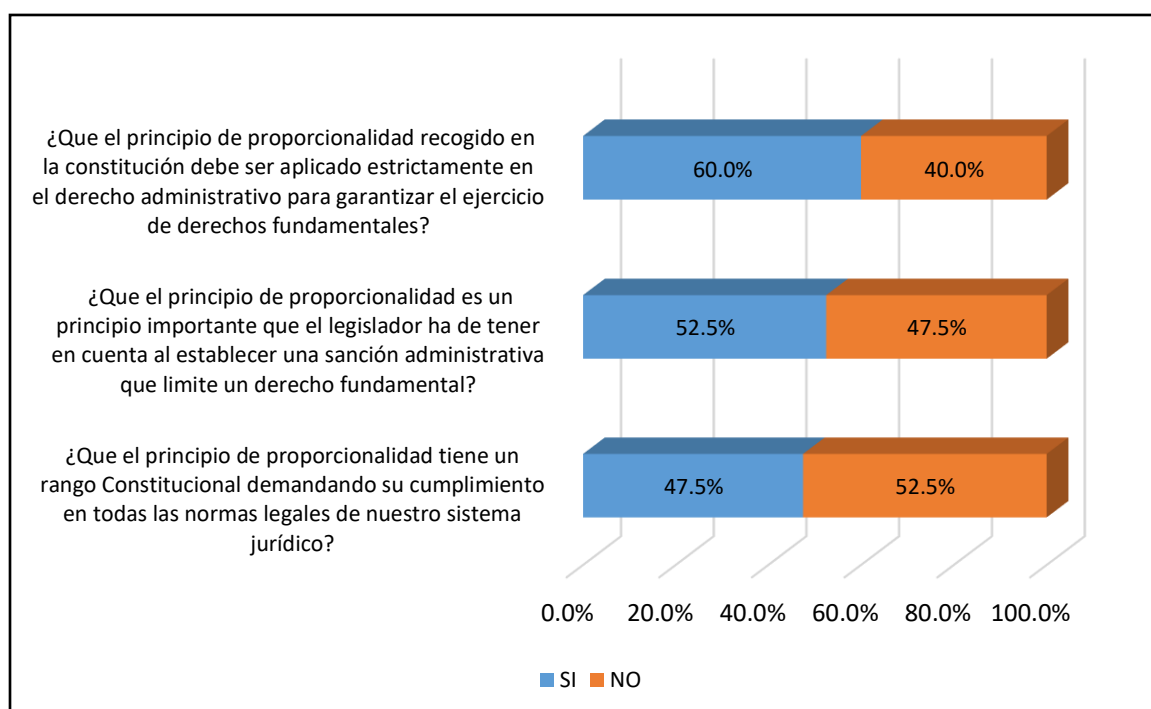
Mediante este gráfico se puede observar que existe un mayor número de aceptación respecto a la pregunta 4.-Cree Ud. ¿Que un bien jurídico como el normal funcionamiento de la administración pública es causa razonable para limitar una norma principal como el derecho al trabajo? Esta pregunta está delimitada por la respuesta “No” con un valor 2, dándonos cuenta que el bien jurídico no es causa razonable para limitar una norma principal como el derecho al trabajo.

Tabla 4 Resultados Variable independiente: Observancia del Principio de Proporcionalidad.

INTERROGANTES: Cree Ud.	SI		NO		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Que el principio de proporcionalidad tiene un rango Constitucional demandando su cumplimiento en todas las normas legales de nuestro sistema jurídico?	19	47.5%	21	52.5%	40	100.0%
¿Que el principio de proporcionalidad es un principio importante que el legislador ha de tener en cuenta al establecer una sanción administrativa que limite un derecho fundamental?	21	52.5%	19	47.5%	40	100.0%
¿Que el principio de proporcionalidad recogido en la constitución debe ser aplicado estrictamente en el derecho administrativo para garantizar el ejercicio de derechos fundamentales?	24	60.0%	16	40.0%	40	100.0%
PROMEDIO	21.3	53.3%	18.7	46.8%	40	100.0%

Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano

Gráfico 3 : Resultados Variable independiente, Observancia del Principio de Proporcionalidad.



Según los resultados sobre la observancia del Principio de Proporcionalidad, respecto a su aplicación en las sanciones administrativas disciplinarias ejecutadas en el personal de la Universidad Nacional del Altiplano, el mismo que tiene tres interrogantes, para la primera. Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad tiene un rango Constitucional demandando su cumplimiento en todas las normas legales de nuestro sistema jurídico? Vemos que el 47.5% que representa a 19 trabajadores que opinan que este principio tiene un rango constitucional y el 52.5% opinan que no es así. Para la segunda interrogante. Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad es un principio importante que el legislador ha de tener en cuenta al establecer una sanción administrativa que limite un derecho fundamental? Vemos que el 52.5% que representa a 21 trabajadores opinan que, si es importante el principio de proporcionalidad y debe tenerse en cuenta, mientras que el 47.5% opina lo contrario. Para la tercera pregunta. Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad recogido en la constitución debe ser aplicado estrictamente en el derecho administrativo para garantizar el ejercicio de derechos fundamentales? Observamos que el 60% que representa a 24 trabajadores opinan que el principio de proporcionalidad debe ser aplicado estrictamente, mientras que el 40% opinan que no es importante.

En general para los promedios finales podemos establecer que el 53.3% de los trabajadores opinan que es importante la aplicación estricta del principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas a los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

4.2.2 Sanción Administrativa Disciplinaria

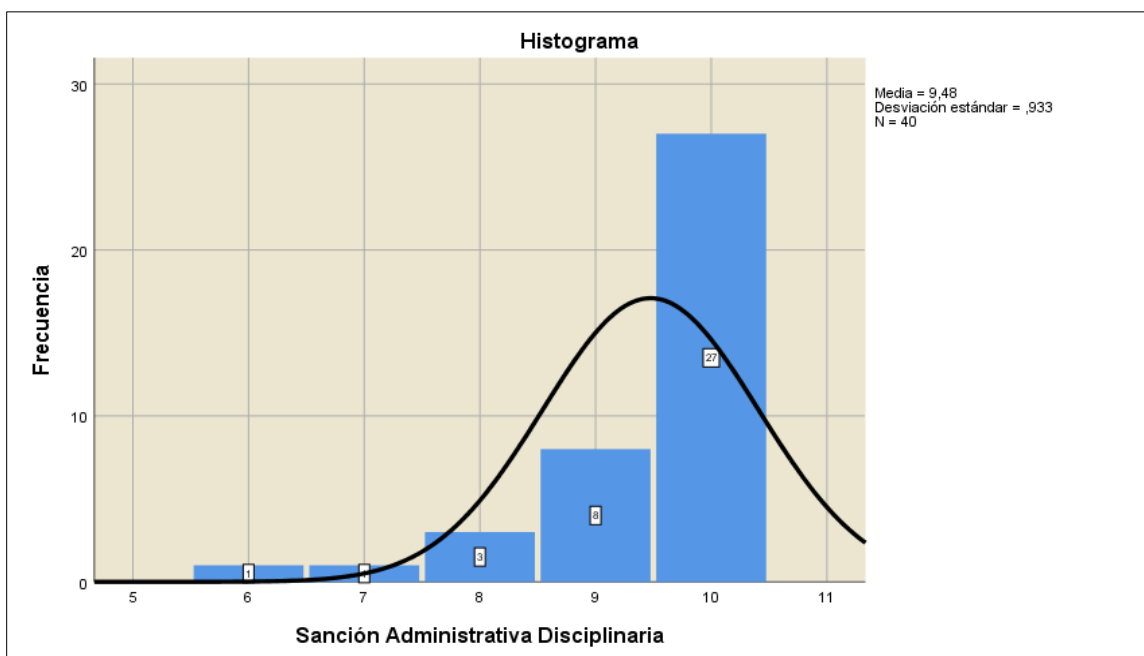
Tabla 5 : Resultados Variable Dependiente, Sanción Administrativa Disciplinaria, según los trabajadores de la UNA – Puno.

Estadísticos descriptivos						
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desvia- ción	Varianza
Sanción Administra- tiva Disciplinaria	40	6	10	9,47	,933	,871
N válido (por lista)	40					

Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano”

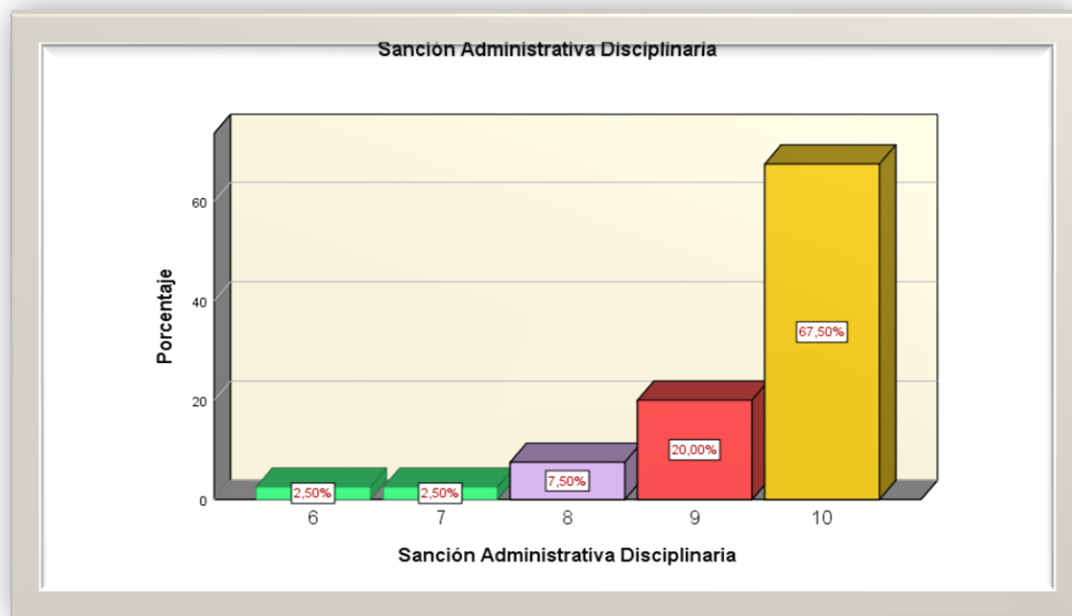
Mediante esta tabla nos podemos dar cuenta de los resultados de la media con 9.47 puntos promedio para la variable de “*Sanción Administrativa Disciplinaria*”. También, se puede decir que el mínimo es 6 y el máximo de los puntajes es 10. Asimismo, podemos darnos cuenta que los datos nos demuestran que la media está por encima del promedio, más aún con una desviación estándar de .933, cercano a 1 y por lo tanto es una variable que favorece la investigación.

Gráfico 4 Resultado "Variable Dependiente"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Gráfico 5 Frecuencia "Variable Dependiente"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante este gráfico se puede observar que existe un mayor número de aceptación respecto a la pregunta 10.-Cree Ud. ¿Que la sanción disciplinaria por una infracción de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano viene cumpliendo su objetivo? Esta pregunta está delimitada por la respuesta “No” con un valor 2, dándonos cuenta que la sanción disciplinaria según los encuestados no viene cumpliendo sus objetivos.

4.3. Resultados por Dimensiones de la Sanción Administrativa

Disciplinaria

4.3.1. Dimensión: Idoneidad y Suspensión

Tabla 6: Resultado por dimensión "Idoneidad y Suspensión" según los trabajadores de la UNA – Puno

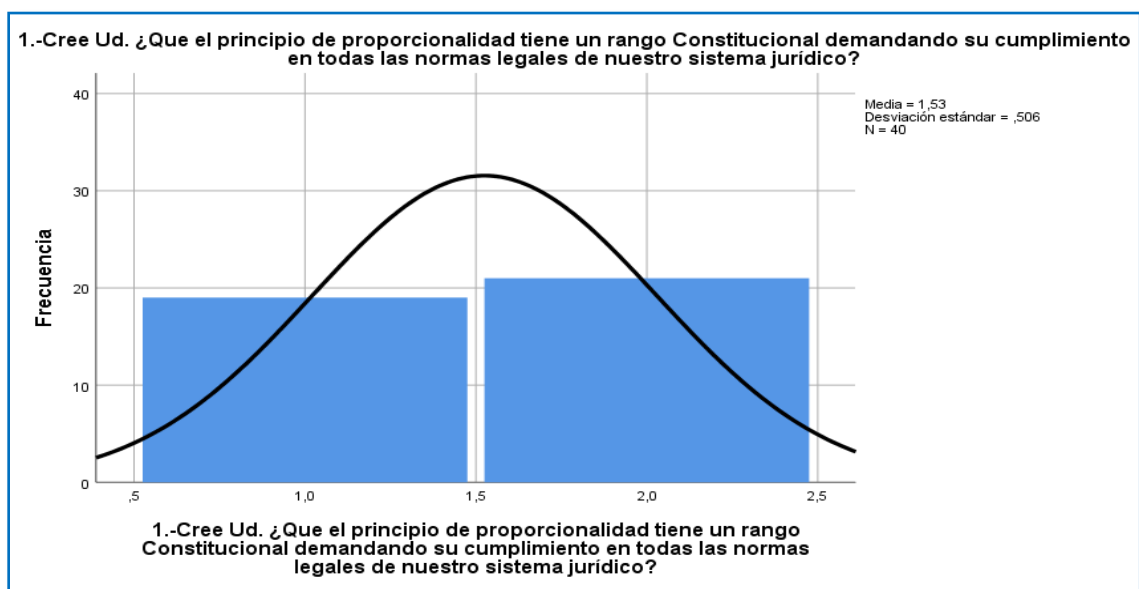
Estadísticos descriptivos						
	N	Mí-nimo	Má-ximo	Media	Desv. Desvia-ción	Va-rianza
1.-Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad tiene un rango Constitucional demandando su cumplimiento en todas las normas legales de nuestro sistema jurídico?	40	1	2	1,53	,506	,256
6.-Cree Ud. ¿Qué incurrir en una falta administrativa tiene como consecuencia sanciones arbitrarias por no graduarse la sanción como exige la Ley SERVIR?	40	1	2	1,78	,423	,179
N válido (por lista)	40					

Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano”

Mediante este cuadro podemos darnos cuenta que para la dimensión “Idoneidad” de la variable independiente, la media nos muestra 1.53 con una

desviación estándar de 0.503, distinto de 0, para una muestra de total de 40. Asimismo, en la dimensión “Suspensión” de la variable dependiente, tenemos una media de 1.78 con una desviación estándar de 0.423, también distinto de 0, para una muestra total de 40 encuestados. Todo este cuadro nos hace entender que los datos se encuentran dentro de una distribución normal.

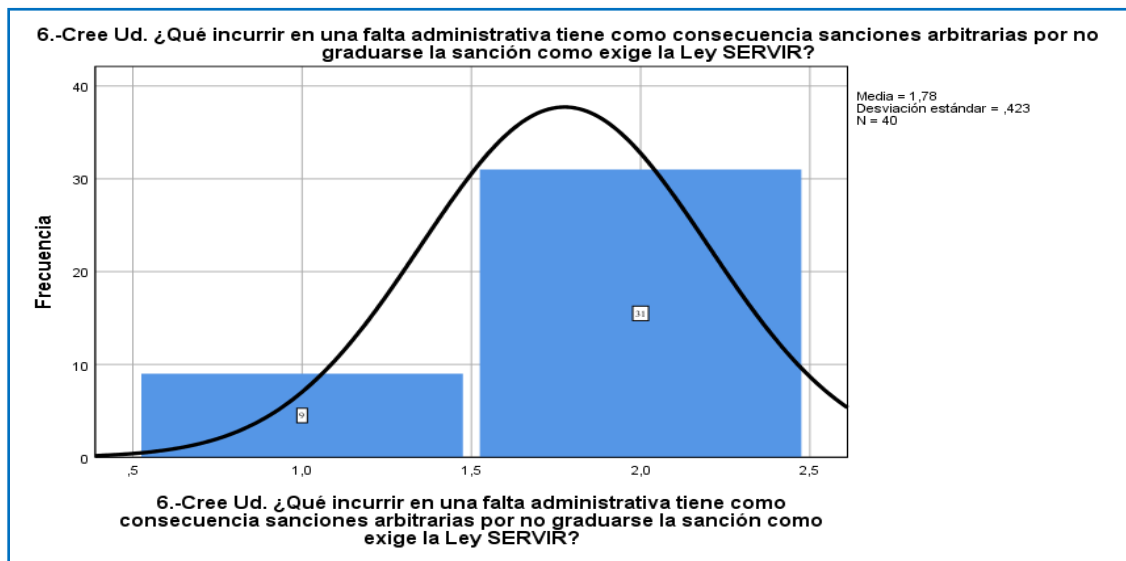
Gráfico 6 Dimensión 1, Histograma “Idoneidad”



Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano”

Este gráfico de distribución normal, que se muestra mediante el histograma, nos muestra una curva normal, dándonos a entender que los datos están uniformemente distribuidos. La dimensión “Idoneidad respecto a las opciones “Si” y “No”, están uniformemente distribuidos tal como se muestra en la gráfica, con una media de 1.53 y una desviación estándar de 0.506.

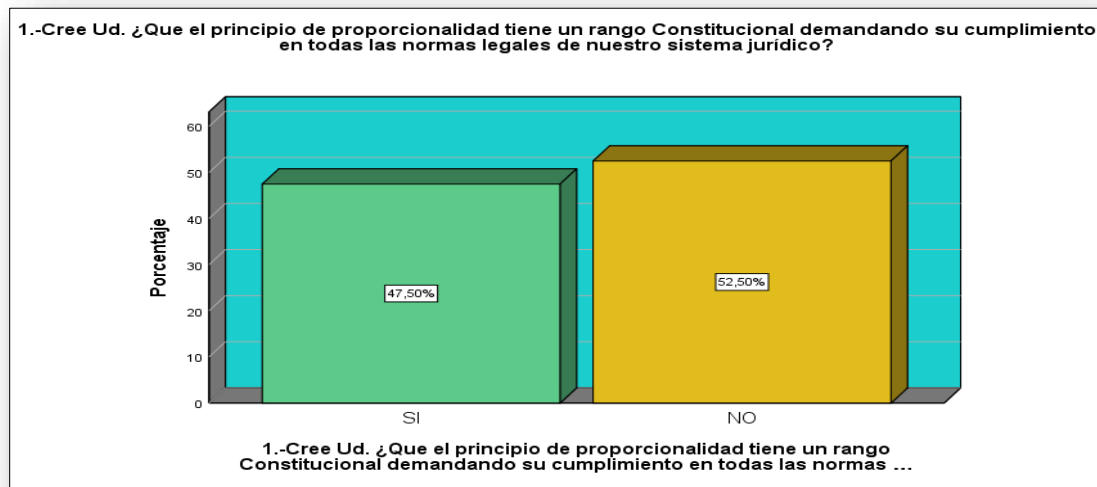
Gráfico 7 Dimensión 4 "Suspensión"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Este gráfico de distribución normal, que se muestra mediante el histograma, nos muestra una curva normal, dándonos a entender que los datos están uniformemente distribuidos. La dimensión "Suspensión", respecto a las opciones "Sí" y "No", están uniformemente distribuidos tal como se muestra en la gráfica, con una media de 1.78 y una desviación estándar de 0.423.

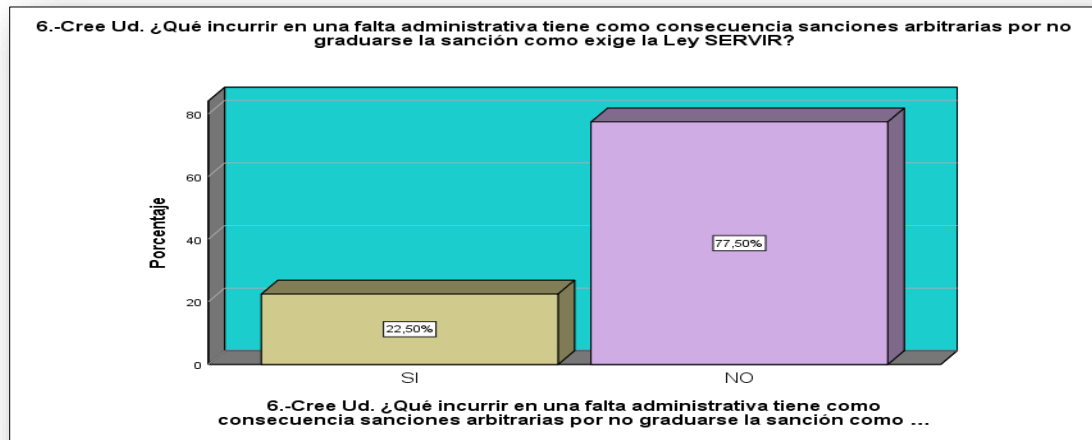
Gráfico 8 Frecuencia, Dimensión 1 "Idoneidad"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante este gráfico de barras en 3D, se puede observar con datos de porcentaje la distribución, mostrándonos una leve ventaja de la respuesta "No" con una frecuencia de 52.5% y el "Si" con un porcentaje de 47.50%. Todos estos datos nos hacen entender que existe un concepto promedio superior de los encuestados en responder "No", sobre la importancia del principio de proporcionalidad existente como rango constitucional demandando su cumplimiento en las normas legales.

Gráfico 9 Frecuencia, Dimensión 4, "Suspensión"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

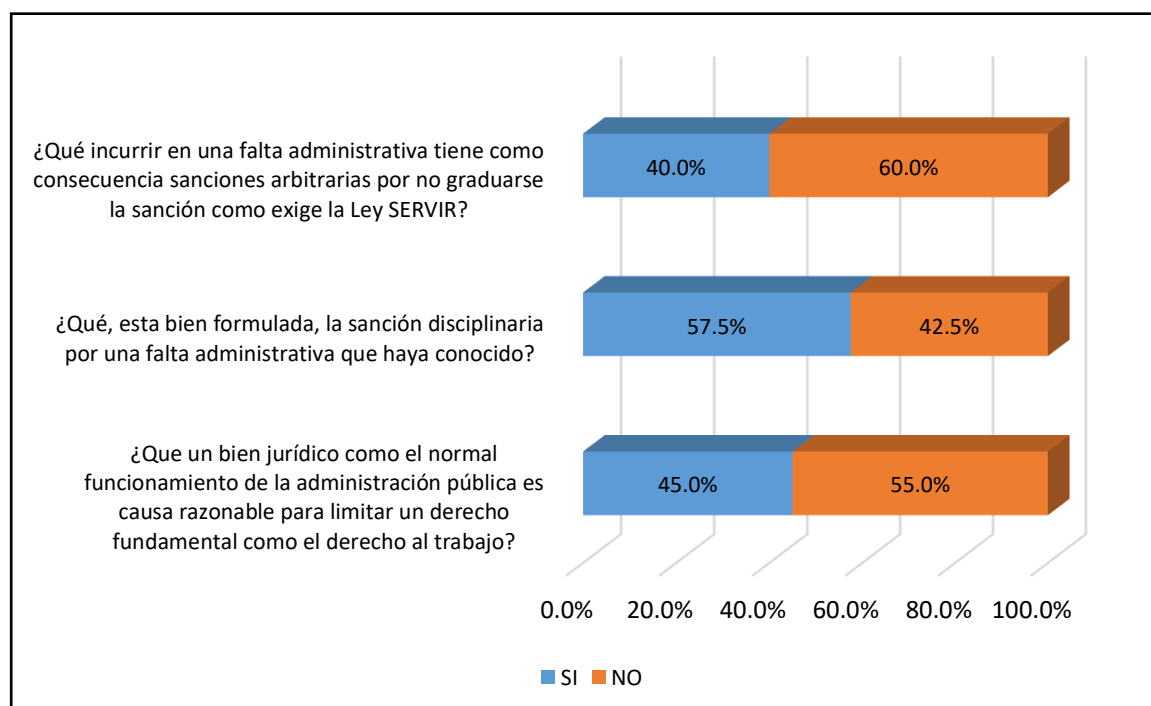
Mediante este gráfico de barras en 3D, se puede observar con datos de porcentaje la distribución, mostrándonos una ventaja de la respuesta "No" con una frecuencia de 77.5% y el "Si" con un porcentaje de 22.50%. Todos estos datos nos hacen entender que existe un concepto superior de los encuestados en responder "No", sobre la posibilidad de incurrir en una sanción como la suspensión arbitraria producto de una falta administrativa, quiere decir que puede no ocurrir una sanción de suspensión producto de una falta administrativa.

Tabla 7 Resultados para la dimensión, Idoneidad y suspensión según los trabajadores de la UNA - Puno.

INTERROGANTES: Cree Ud.	SI		NO		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Que un bien jurídico como el normal funcionamiento de la administración pública es causa razonable para limitar un derecho fundamental como el derecho al trabajo?	18	45.0%	22	55.0%	40	100.0%
¿Qué, esta bien formulada, la sanción disciplinaria por una falta administrativa que haya conocido?	23	57.5%	17	42.5%	40	100.0%
¿Qué incurrir en una falta administrativa tiene como consecuencia sanciones arbitrarias por no graduarse la sanción como exige la Ley SERVIR?	16	40.0%	24	60.0%	40	100.0%
PROMEDIO	19	47.5%	21	52.5%	40	100.0%

Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano

Gráfico 10: Resultados para la dimensión, Idoneidad y suspensión según los trabajadores de la UNA - Puno.



Según los resultados para la variable independiente sobre las sanciones administrativas disciplinarias, evaluamos en la tabla la dimensión, Idoneidad y suspensión según los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano, el mismo que tiene tres interrogantes, para la primera. Cree Ud. ¿Que un bien jurídico como el normal funcionamiento de la administración pública es causa razonable para limitar un derecho fundamental como el derecho al trabajo? Vemos que el 55% que representa a 22 trabajadores, opinan que no es causa para limitar el derecho al trabajo, mientras que el 45% opinan que sí. Para la segunda interrogante. Cree Ud. ¿Qué, está bien formulada, la sanción disciplinaria por una falta administrativa que haya conocido? Vemos que el 57.5% que representa a 23 trabajadores opinan que, si está bien formulada, mientras que el 42.5% que representa a 17 trabajadores opina que no está bien formulado. Para la tercera pregunta. Cree Ud. ¿Qué incurrir en una falta administrativa tiene como consecuencia sanciones arbitrarias por no graduarse la sanción como exige la Ley SERVIR? Observamos que el 60% que representa a 24 trabajadores opinan que no tiene consecuencias arbitrarias, mientras que el 40% opinan que si tiene consecuencias arbitrarias.

En general para los promedios finales podemos establecer que el 52.5% de los trabajadores opinan que no se cumple con el principio de idoneidad y suspensión en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

4.3.2. Necesidad y Cese Temporal

Tabla 8: Correlación Dimensiones "Necesidad" y "Cese Temporal"

Correlaciones				
			2.-Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad es un principio importante que el legislador ha de tener en cuenta al establecer una sanción administrativa que limite una norma principal?	7.-Cree Ud. según su experiencia. ¿Que en las sanciones disciplinarias en los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano se toma en cuenta el principio de proporcionalidad?
Rho de Spearman	2.-Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad es un principio importante que el legislador ha de tener en cuenta al establecer una sanción administrativa que limite una norma principal?	Coeficiente de correlación	1,000	-,153
		Sig. (bilateral)	.	,345
		N	40	40
	7.-Cree Ud. según su experiencia. ¿Que en las sanciones disciplinarias en los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano se toma en cuenta el fundamento proporcional?	Coeficiente de correlación	-,153	1,000
		Sig. (bilateral)	,345	.
		N	40	40

Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante esta tabla se muestra que el nivel de correlación existente entre las variables es -.153, y el nivel de significancia es .345. Esto significa que no hay correlación positiva, aunque la relación si existe en el modo inverso, es decir que no se aplica el principio de proporcionalidad en función de la necesidad del trabajador, al momento de aplicar una sanción administrativa.

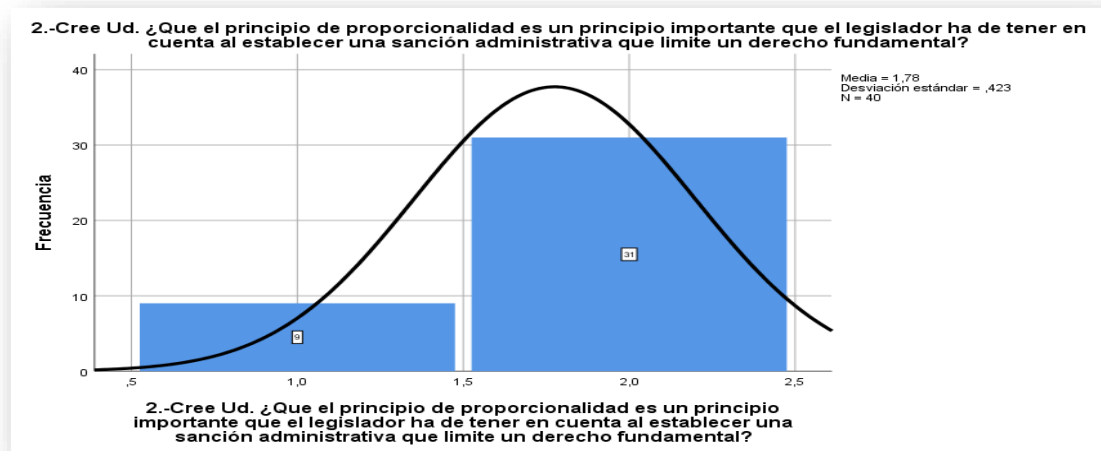
Tabla 9: Dimensión "Necesidad y Cese Temporal"

Estadísticos descriptivos						
	N	Mí-nimo	Má-ximo	Me-dia	Desv. Des-viación	Va-rianza
2.-Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad es un principio importante que el legislador ha de tener en cuenta al establecer una sanción administrativa que limite una norma principal?	40	1	2	1,77	,423	,179
7.-Cree Ud. según su experiencia. ¿Que en las sanciones disciplinarias en los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano se toma en cuenta el principio de proporcionalidad?	40	1	2	1,93	,267	,071
N válido (por lista)	40					

Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante este cuadro podemos darnos cuenta que para la dimensión "Necesidad" de la variable independiente, nos muestra la media 1.77 con una desviación estándar de 0.423, distinto de 0, para una muestra de total de 40. Asimismo, en la dimensión "Cese Temporal" de la variable dependiente, tenemos una media de 1.93 con una desviación estándar de 0.267, también distinto de 0, para una muestra total de 40 encuestados. Todo este cuadro nos hace entender que los datos se encuentran dentro de una distribución normal.

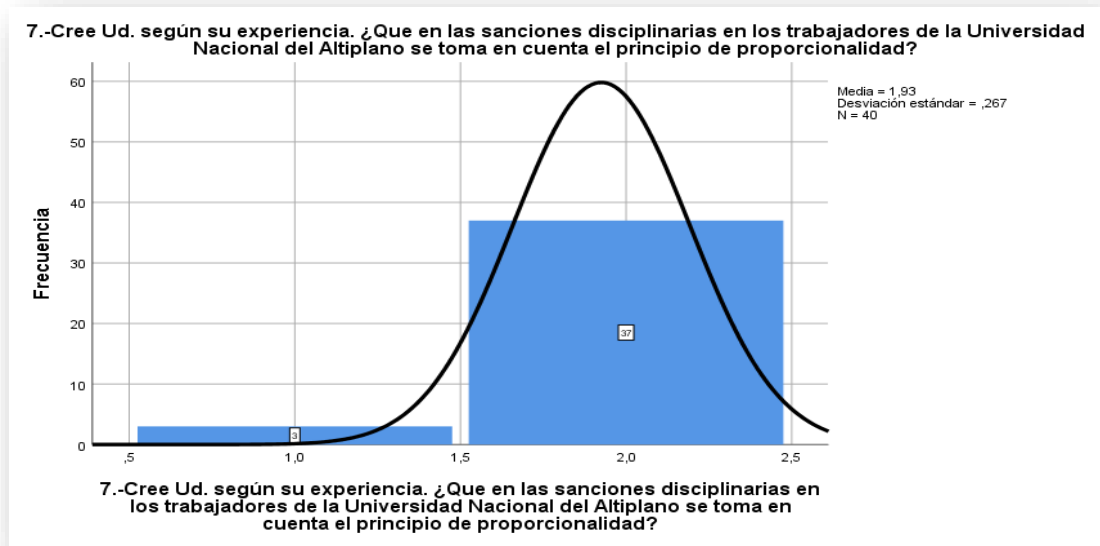
Gráfico 11: Dimensión Frecuencia "Necesidad"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

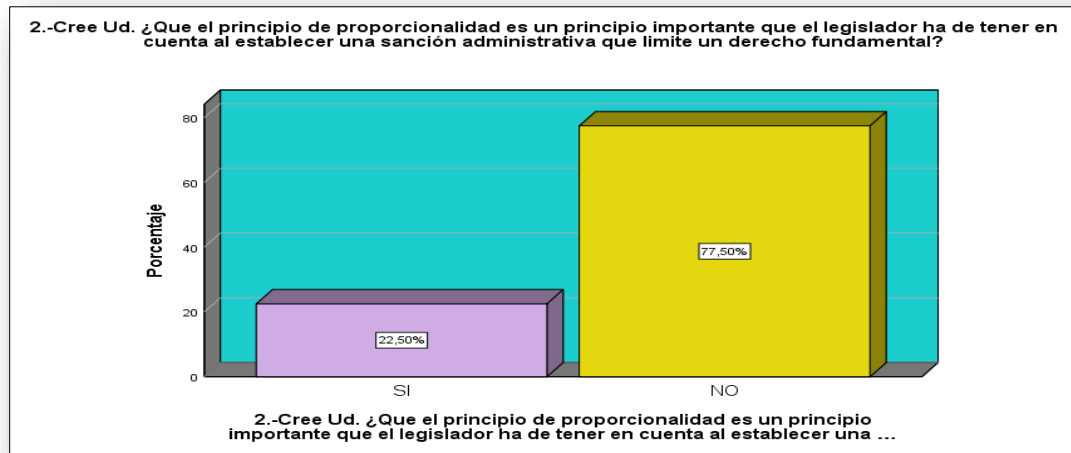
Este gráfico de distribución normal, que se muestra mediante el histograma, nos muestra una curva normal, dándonos a entender que los datos están uniformemente distribuidos. La dimensión "Idoneidad respecto a las opciones "Si" y "No", están uniformemente distribuidos tal como se muestra en la gráfica, con una media de 1.53 y una desviación estándar de 0.506.

Gráfico 12: Dimensión "Cese Temporal" Frecuencia



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

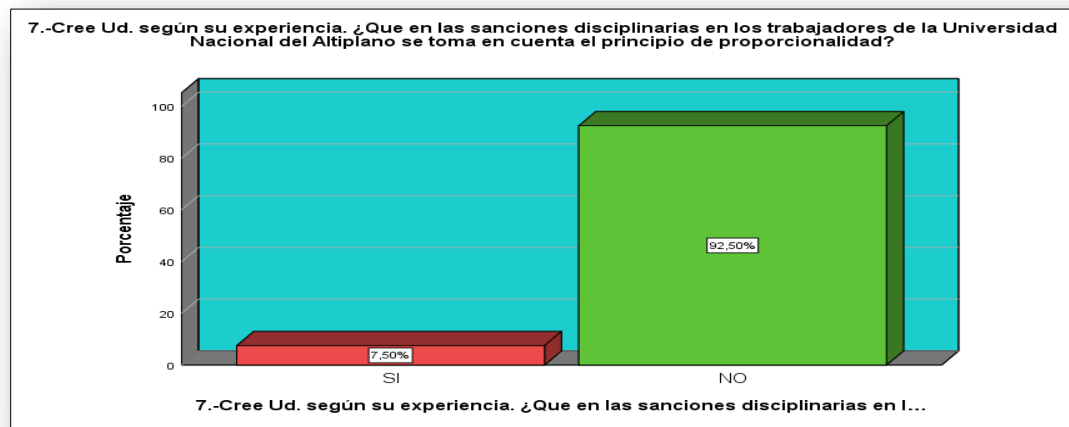
Gráfico 13: Histograma "Necesidad"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante este gráfico de barras en 3D, se puede observar con datos de porcentaje la distribución, mostrándonos una ventaja de la respuesta “No” con una frecuencia de 77.5% y el “Si” con un porcentaje de 22.50%. Todo este dato nos hace entender que existe un concepto respecto a las consideraciones que se debe tener en cuenta por necesidad al momento de aplicar una sanción administrativa como el “Cese temporal”.

Gráfico 14: Dimensión "Cese Temporal"



Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano”

Mediante este gráfico de barras en 3D, se puede observar con datos de porcentaje la distribución, mostrándonos una ventaja de la respuesta “No” con una frecuencia de 92.5% y el “Si” con un porcentaje de 7.5%. Todos estos datos nos hacen entender que existe un concepto superior de los encuestados en responder “No”, sobre la no aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas como el cese temporal, esto quiere decir que es de conocimiento público entre los trabajadores que al momento de aplicar una sanción disciplinaria es sabido que puede cometerse algún delito o abuso de autoridad.

4.3.3. Proporcionalidad y Destitución

Tabla 10: Correlación Dimensiones "Proporcionalidad" y "Destitución"

Correlaciones				
			3.-Cree Ud. ¿Que el fundamento proporcional recogido en la constitución debe ser aplicado estrictamente en el derecho administrativo para garantizar el ejercicio de derechos fundamentales?	8.-¿Cree Ud. que la sanción aplicada en los casos de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano presenta indicios de una violación de principios constitucionales?
Rho de Spearman	3.-Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad recogido en la constitución debe ser aplicado estrictamente en el derecho administrativo para garantizar el ejercicio de derechos fundamentales?	Coeficiente de correlación	1,000	,618**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	8.-¿Cree Ud. que la sanción aplicada en los casos de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano presenta indicios de una violación de principios constitucionales?	Coeficiente de correlación	,618**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante esta tabla se muestra que el nivel de correlación existente entre las variables es .618, y el nivel de significancia es .000. Esto significa que hay correlación positiva, puesto que los encuestados refieren que el principio de proporcionalidad si debe ser aplicado de manera estricta en una sanción disciplinaria como la destitución ya que de esta manera se evitaría la violación a los derechos fundamentales.

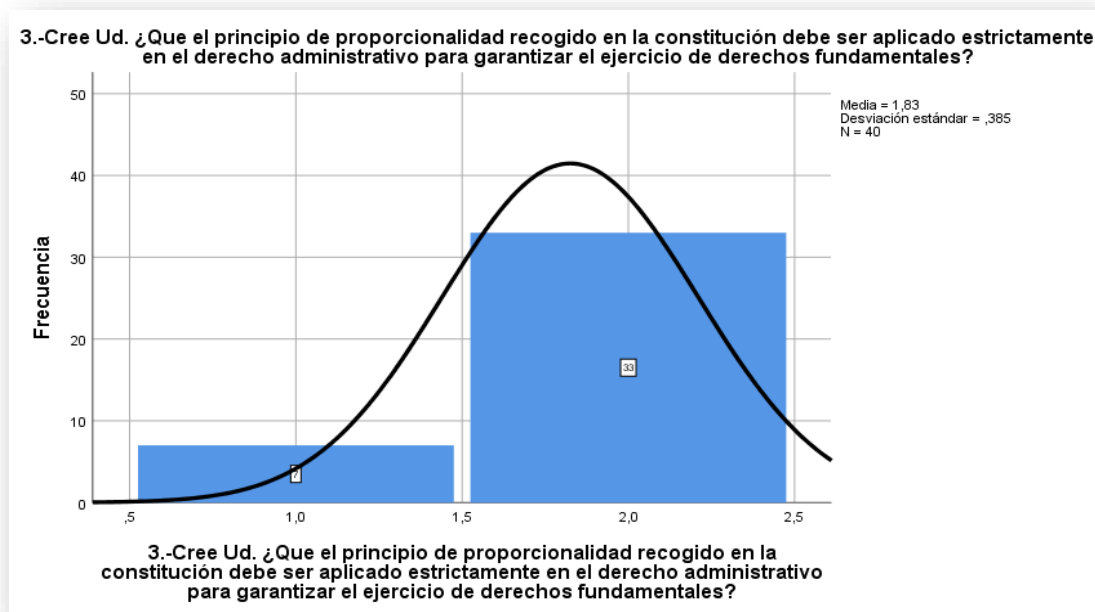
Tabla 11: Dimensión "Necesidad y Cese Temporal"

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
3.-Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad recogido en la constitución debe ser aplicado estrictamente en el derecho administrativo para garantizar el ejercicio de derechos fundamentales?	40	1	2	1,82	,385
8.-¿Cree Ud. que la sanción aplicada en los casos de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano presenta indicios de una violación de principios constitucionales?	40	1	2	1,93	,267
N válido (por lista)	40				

Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante este cuadro podemos darnos cuenta que para la dimensión "Proporcionalidad" de la variable independiente, nos muestra la media 1.82 con una desviación estándar de 0.385, distinto de 0, para una muestra de total de 40. Asimismo, en la dimensión "Destitución" de la variable dependiente, tenemos una media de 1.93 con una desviación estándar de 0.267, también distinto de 0, para una muestra total de 40 encuestados. Todo este cuadro nos hace entender que los datos se encuentran dentro de una distribución normal.

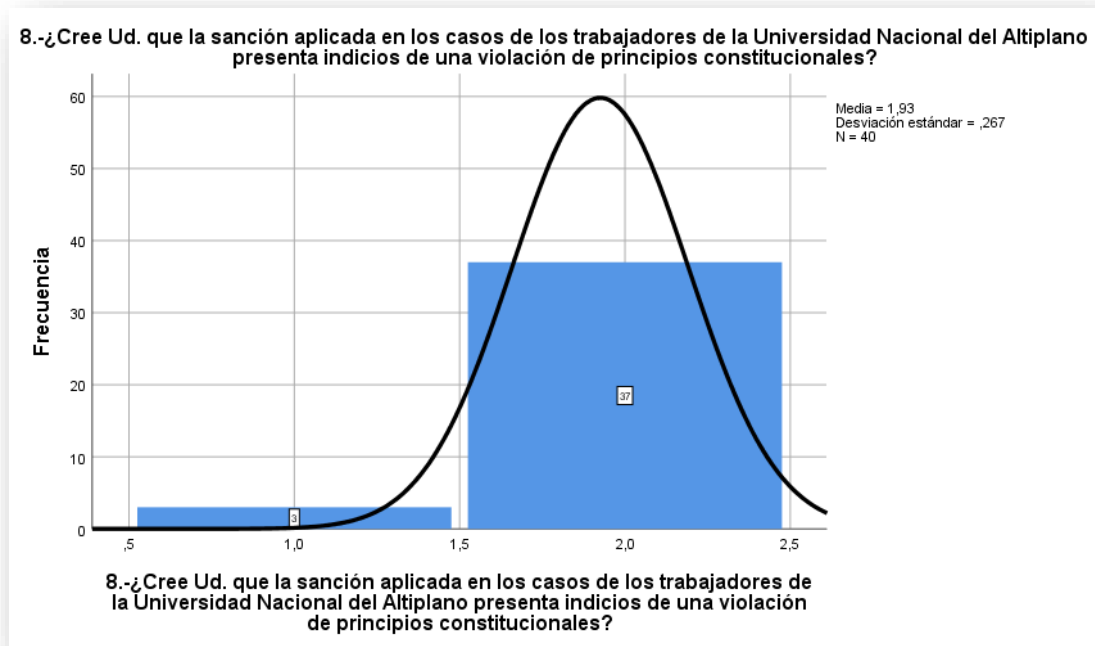
Gráfico 15: Dimensión Frecuencia "Proporcionalidad"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Este gráfico de distribución normal, que se muestra mediante el histograma, nos da a conocer una curva normal, dándonos a entender que los datos están uniformemente distribuidos. La dimensión "Proporcionalidad" respecto a las opciones "Si" y "No", están uniformemente distribuidos tal como se muestra en la gráfica, con una media de 1.83 y una desviación estándar de 0.385. Mediante esta gráfica podemos observar que la opción "No" tiene gran ventaja sobre la opción "Si" dándonos a entender según la pregunta, que el fundamento proporcional no se aplica estrictamente en el derecho administrativo, por lo tanto, no se puede garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales.

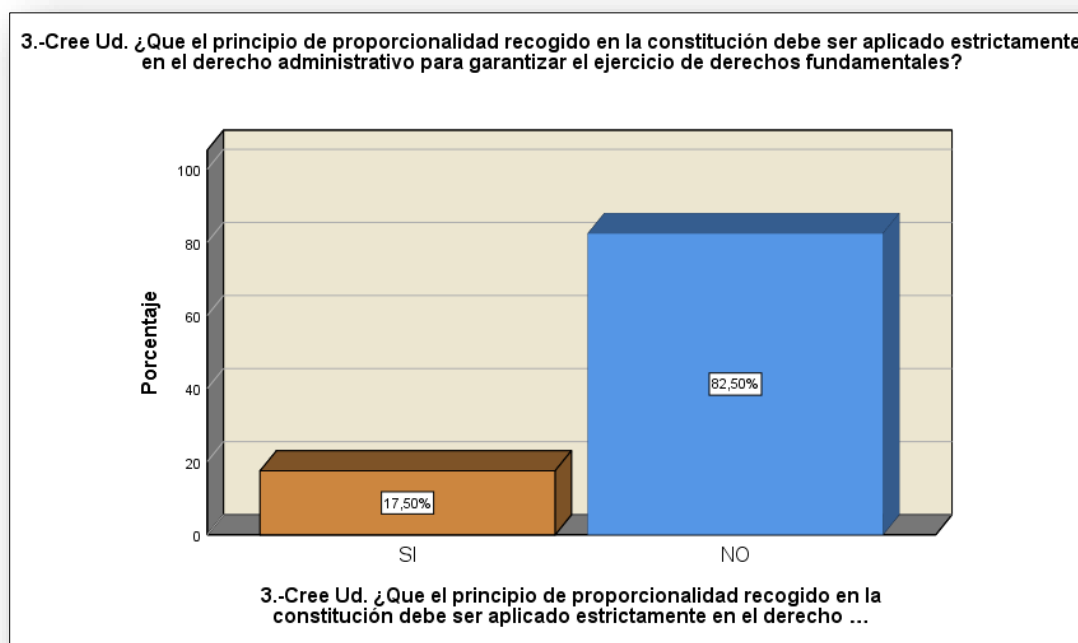
Gráfico 16: Dimensión "Destitución" Frecuencia



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Este gráfico de distribución normal, que se muestra mediante el histograma, nos da a conocer una curva normal, dándonos a entender que los datos están uniformemente distribuidos. La dimensión "Destitución" respecto a las opciones "Si" y "No", están uniformemente distribuidos tal como se muestra en la gráfica, con una media de 1.93 y una desviación estándar de 0.267. Mediante esta gráfica podemos observar que la opción "No" tiene gran ventaja sobre la opción "Si" dándonos a entender según la pregunta, que los casos sancionados en la universidad, representan una clara violación a los derechos fundamentales.

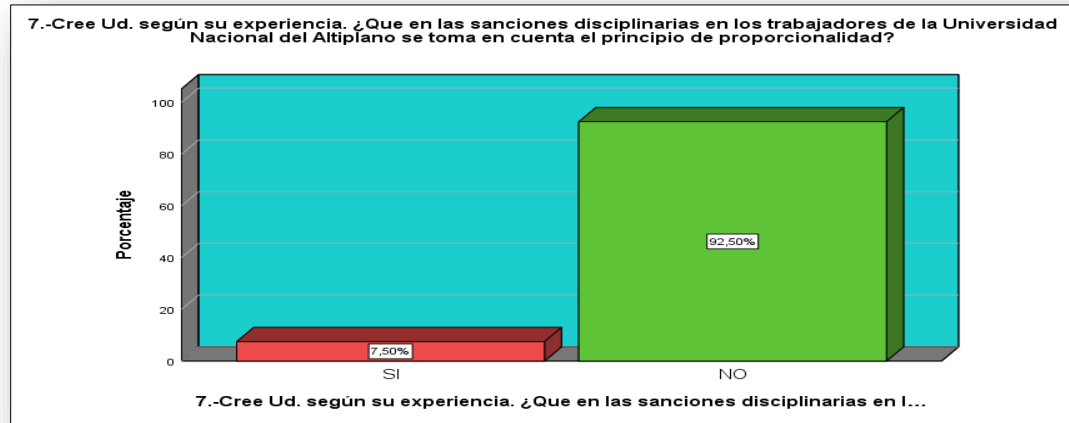
Gráfico 17: Histograma "Proporcionalidad"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

Mediante este gráfico de barras en 3D, se puede observar con datos de porcentaje la distribución, mostrándonos una ventaja de la respuesta "No" con una frecuencia de 82.5% y el "Si" con un porcentaje de 17.50%. Todo este dato nos hace entender que existe un concepto respecto a la aplicación del principio de proporcionalidad consideraciones que se debe tener en cuenta al momento de aplicar una sanción administrativa como la "Destitución".

Gráfico 18: Dimensión "Destitución"



Fuente Propia "Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano"

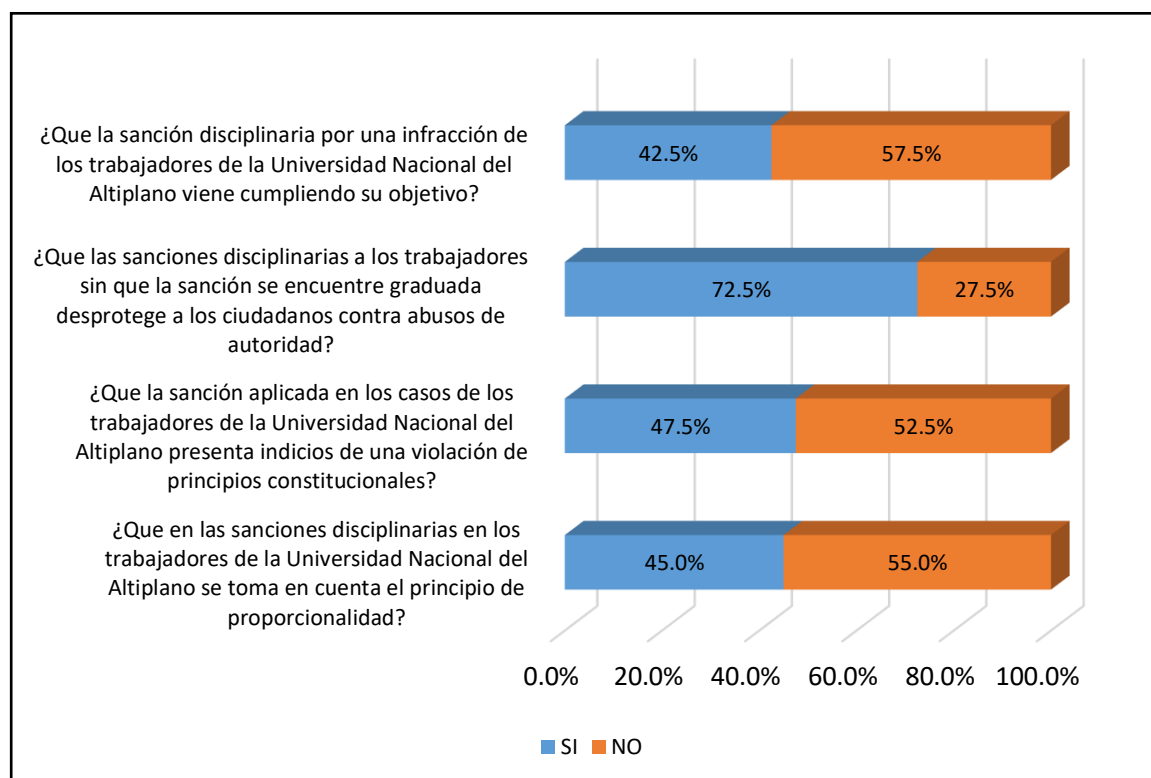
Mediante este gráfico de barras en 3D, se puede observar con datos de porcentaje la distribución, mostrándonos una ventaja de la respuesta "No" con una frecuencia de 92.5% y el "Si" con un porcentaje de 7.5%. Todos estos datos nos hacen entender que existe un concepto superior de los encuestados en responder "No", sobre la no aplicación del principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas como la destitución al, esto quiere decir que es de conocimiento público entre los trabajadores que al momento de aplicar una sanción disciplinaria es sabido que puede cometerse algún delito o abuso de autoridad.

Tabla 12 Resultados para la dimensión, sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias con la ley SERVIR en la UNA - Puno.

INTERROGANTES: Cree Ud.	SI		NO		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
¿Que en las sanciones disciplinarias en los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano se toma en cuenta el principio de proporcionalidad?	18	45.0%	22	55.0%	40	100.0%
¿Que la sanción aplicada en los casos de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano presenta indicios de una violación de principios constitucionales?	19	47.5%	21	52.5%	40	100.0%
¿Que las sanciones disciplinarias a los trabajadores sin que la sanción se encuentre graduada desprotege a los ciudadanos contra abusos de autoridad?	29	72.5%	11	27.5%	40	100.0%
¿Que la sanción disciplinaria por una infracción de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano viene cumpliendo su objetivo?	17	42.5%	23	57.5%	40	100.0%
PROMEDIO	20.8	52.0%	19.3	48.3%	40	100.0%

Fuente Propia “Encuesta realizada a trabajadores de la Universidad nacional del Altiplano

Gráfico 19 : Resultados para la dimensión, sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias con la ley SERVIR en la UNA - Puno.



Según los resultados para la variable independiente sobre las sanciones administrativas disciplinarias, evaluamos en la tabla la dimensión, sancionadora según la opinión de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano, el mismo que tiene cuatro interrogantes, para la primera. Cree Ud. ¿Que en las sanciones disciplinarias en los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano se toma en cuenta el principio de proporcionalidad? Vemos que el 55% que representa a 22 trabajadores, opinan que no se considera el principio de proporcionalidad, mientras que el 45% restante opinan que si es considerado. Para la segunda interrogante. Cree Ud. ¿Que la sanción aplicada en los casos de los trabajadores de la

Universidad Nacional del Altiplano presenta indicios de una violación de principios constitucionales? Vemos que el 52.5% que representa a 21 trabajadores opinan no presentan estos indicios, mientras que el 47.5% que representa a 19 trabajadores opina que si presentan indicios de violación de principios constitucionales. Para la tercera pregunta. Cree Ud. ¿Que las sanciones disciplinarias a los trabajadores sin que la sanción se encuentre graduada desprotege a los ciudadanos contra abusos de autoridad? Observamos que el 72.5% que representa a 29 trabajadores opinan que sí, las sanciones a los trabajadores desprotegen a los ciudadanos contra abusos de autoridad, mientras que el 27.5% opinan que lo contrario. Para la cuarta pregunta. Cree Ud. ¿Que la sanción disciplinaria por una infracción de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano viene cumpliendo su objetivo? Observamos que el 57.5% de los trabajadores opinan que las sanciones disciplinarias por infracciones a los trabajadores no están cumpliendo con su objetivo.

4.4. PRUEBAS DE HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS PARA DETERMINAR LAS RELACIONES ENTRE VARIABLES SEGÚN LOS OBJETIVOS PLANTEADOS.

Los resultados de las siguientes tablas nos permiten determinar y demostrar los objetivos planificados en la presente investigación considerando los resultados obtenidos.

4.4.1. Prueba de Hipótesis Estadística para el Objetivo General.

O.G.: Determinar el nivel de observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias con la ley N° 30057, Ley SERVIR, al personal administrativo de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, durante el periodo 2019.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; $H_0: r = 0$: No existe relación entre la *observancia del principio de proporcionalidad* y las *sanciones administrativas disciplinarias* aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir.

Hipótesis Alterna; $H_a: r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre la *observancia del principio de proporcionalidad* y

las *sanciones administrativas disciplinarias* aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir.

Prueba de hipótesis a usar:

Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Valor	Significado
-1	Corr. negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Corr. negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Corr. negativa alta
-0,4 a -0,69	Corr. negativa moderada
-0,2 a -0,39	Corr. negativa baja
-0,01 a -0,19	Corr. negativa muy baja
0	Corr. nula
0,01 a 0,19	Corr. positiva muy baja
0,2 a 0,39	Corr. positiva baja
0,4 a 0,69	Corr. positiva moderada
0,7 a 0,89	Corr. positiva alta
0,9 a 0,99	Corr. positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Formula.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 24.0) obtenemos el siguiente resultado.

Tabla 13 Relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir.

CORRELACION DE PEARSON

		Correlaciones	
		Principio de proporcionalidad	Sanciones Administrativas
Principio de proporcionalidad	Correlación de Pearson	1	.000
	Sig. (bilateral)		1.000
	N	40	40
Sanciones Administrativas	Correlación de Pearson	.000	1
	Sig. (bilateral)	1.000	
	N	40	40

CORRELACION RHO DE SPEARMAN

		Correlaciones	
		Principio de proporcionalidad	Sanciones Administrativas
Rho de Spearman	Principio de proporcionalidad	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.003
		N	.985
	Sanciones Administrativas	Coeficiente de correlación	40
		Sig. (bilateral)	.003
		N	.985

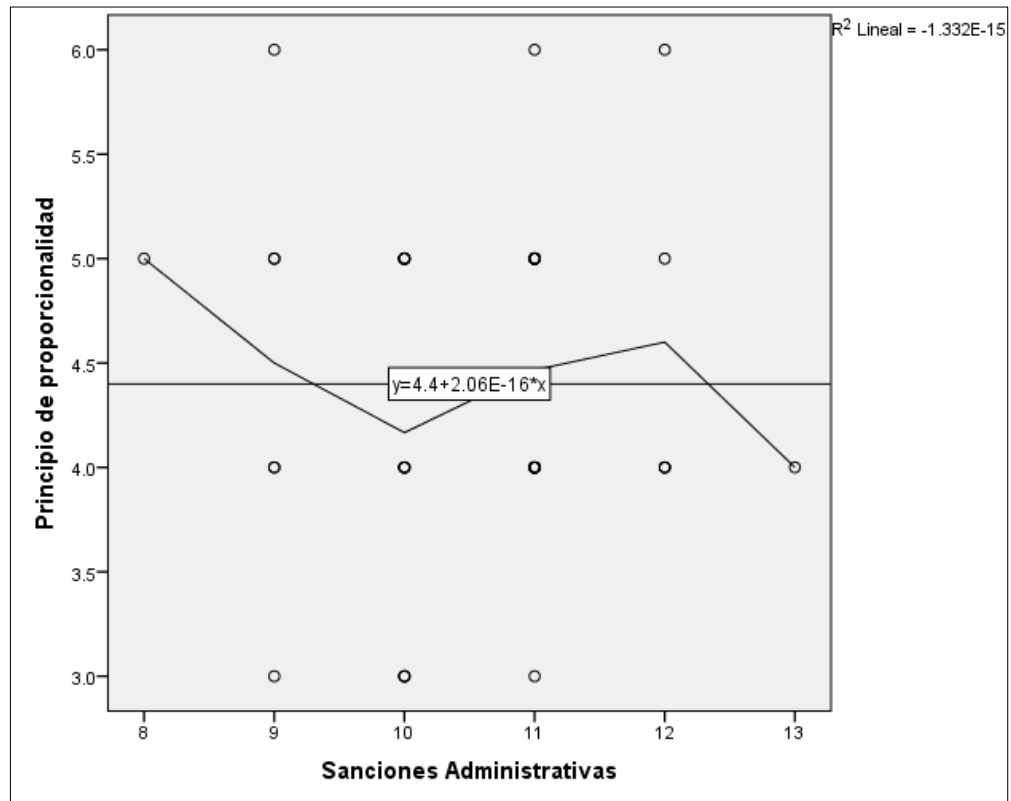


Gráfico 19: *Relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir.*

Coeficiente de Determinación = $R^2 = -0.000 = -0.0\%$

Conclusión: Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.000 el cual nos indica que no existe correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad

y las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir, es decir ambas variables no se relacionan o no coinciden con sus percepciones, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de -0,000; este estadígrafo indica que el nivel de evaluación de las sanciones administrativas no explica la percepción del principio de proporcionalidad, en los casos observados en las sanciones administrativas disciplinarias de la UNA Puno. El mismo resultado se obtiene con la prueba estadística Rho de Spearman cuyo valor es de 0.003.

4.4.2. Prueba de Hipótesis Estadística para el Objetivo Específico Nro 1.

O.G.1: Establecer el nivel de relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; $H_0: r = 0$: No existe correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva

en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Prueba de hipótesis a usar:

Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Valor	Significado
-1	Corr. negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Corr. negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Corr. negativa alta
-0,4 a -0,69	Corr. negativa moderada
-0,2 a -0,39	Corr. negativa baja
-0,01 a -0,19	Corr. negativa muy baja
0	Corr. nula
0,01 a 0,19	Corr. positiva muy baja
0,2 a 0,39	Corr. positiva baja
0,4 a 0,69	Corr. positiva moderada
0,7 a 0,89	Corr. positiva alta
0,9 a 0,99	Corr. positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Formula.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 24.0) obtenemos el siguiente resultado.

Tabla 14 Relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

CORRELACION DE PEARSON

Correlaciones			
		Principio de proporcionalidad	Dimensión preventiva
Principio de proporcionalidad	Correlación de Pearson	1	-.053
	Sig. (bilateral)		.744
	N	40	40
Dimensión preventiva	Correlación de Pearson	-.053	1
	Sig. (bilateral)	.744	
	N	40	40

CORRELACION RHO DE SPEARMAN

Correlaciones				
			Principio de proporcionalidad	Dimensión preventiva
Rho de Spearman	Principio de proporcionalidad	Coeficiente de correlación	1.000	-.039
		Sig. (bilateral)	.	.812
		N	40	40
	Dimensión preventiva	Coeficiente de correlación	-.039	1.000
		Sig. (bilateral)	.812	.
		N	40	40

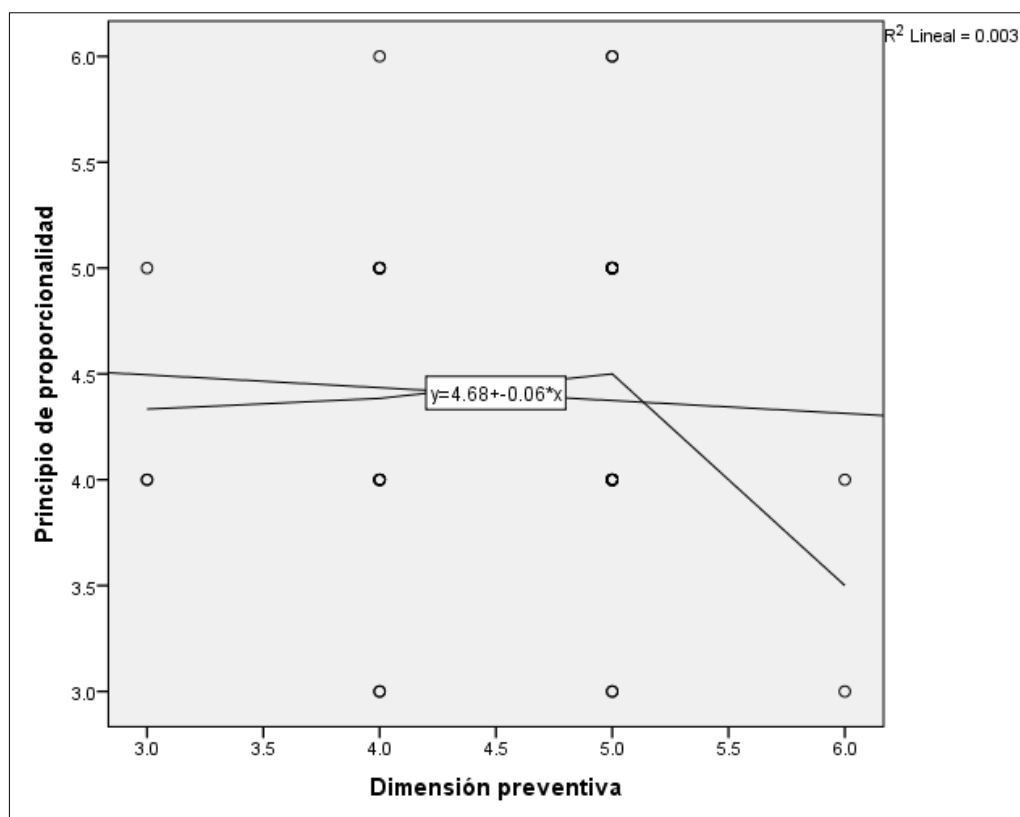


Gráfico 20: Relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir.

Coeficiente de Determinación = $R^2 = 0.003 = 0.3\%$

Conclusión: Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a - 0.053 el cual nos indica que existe una correlación negativa muy baja entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo, es decir existen discrepancias entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,003; este estadígrafo indica que el nivel de percepción de la dimensión preventiva no explica la percepción del principio de proporcionalidad en los casos observados en las sanciones administrativas disciplinarias de la UNA Puno. El mismo resultado se obtiene con la prueba estadística Rho de Spearman cuyo valor es – 0.039.

4.4.3. Prueba de Hipótesis Estadística para el Objetivo Específico

Nro 2.

O.G.2: Establecer el nivel de relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las ordenanzas administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; $H_0: r = 0$: No existe correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las ordenanzas administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Hipótesis Alterna; $H_a: r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las ordenanzas administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

Prueba de hipótesis a usar:

Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Valor	Significado
-1	Corr. negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Corr. negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Corr. negativa alta
-0,4 a -0,69	Corr. negativa moderada
-0,2 a -0,39	Corr. negativa baja
-0,01 a -0,19	Corr. negativa muy baja
0	Corr. nula
0,01 a 0,19	Corr. positiva muy baja
0,2 a 0,39	Corr. positiva baja
0,4 a 0,69	Corr. positiva moderada
0,7 a 0,89	Corr. positiva alta
0,9 a 0,99	Corr. positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Formula.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Según los resultados haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 24.0) obtenemos el siguiente resultado.

Tabla 15.

Relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las ordenanzas administrativas disciplinarias del personal administrativo con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

CORRELACION DE PEARSON

Correlaciones			
		Principio de proporcionalidad	Dimensión sancionadora
Principio de proporcionalidad	Correlación de Pearson	1	.046
	Sig. (bilateral)		.779
	N	40	40
Dimensión sancionadora	Correlación de Pearson	.046	1
	Sig. (bilateral)	.779	
	N	40	40

CORRELACION RHO DE SPEARMAN

Correlaciones			
		Principio de proporcionalidad	Dimensión sancionadora
Rho de Spearman	Principio de proporcionalidad	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.804
		N	40
Dimensión sancionadora		Coeficiente de correlación	.041
		Sig. (bilateral)	.804
		N	40

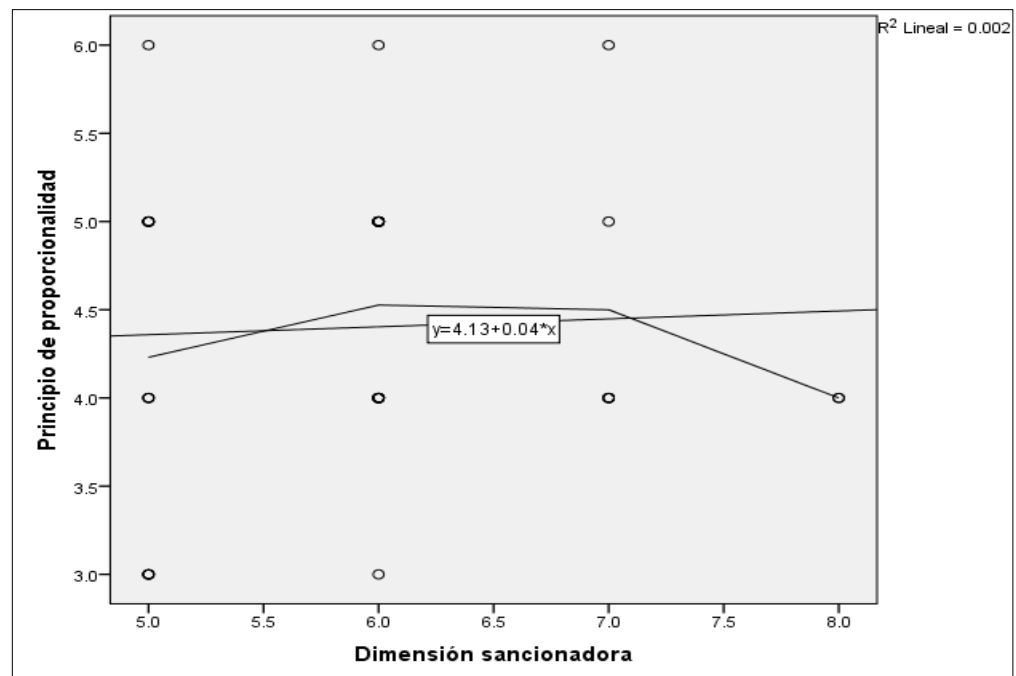


Gráfico 21 Relación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, con la ley servir.

Coeficiente de Determinación = $R^2 = 0.002 = 0.2\%$

Conclusión: Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.046 el cual nos indica que no existe correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo, es decir existen discrepancias entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,002; este estadígrafo indica que el nivel de percepción de la dimensión sancionadora no explica la percepción del principio de proporcionalidad en los casos observados en las sanciones administrativas disciplinarias de la UNA Puno. El mismo resultado se obtiene con la prueba estadística Rho de Spearman cuyo valor es 0.041.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La revisión de las decisiones adoptadas por el Tribunal Constitucional en relación con la aplicación del principio de proporcionalidad de las sanciones administrativas debe tener presente, la Ley del Procedimiento Administrativo General en el año 2001. Así, antes de la vigencia formal de la ley 27444, el principio de proporcionalidad de las sanciones administrativas no tenía, en sentido estricto, un reconocimiento positivo que facilitara a los jueces su aplicación o que permitiera a los operadores administrativos su debida observancia. Ciertamente, tal omisión no debería constituir una excusa para permitir actuaciones desproporcionadas, en su aplicación de las sanciones administrativas disciplinarias, pero, sin duda alguna, su reconocimiento normativo contribuye enormemente a su debida aplicación.

“Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el fundamento proporcional y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, *prima facie*, una similitud entre ambos principios, en la medida en que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este

resultado sería la aplicación del fundamento proporcional con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación» (Tribunal Constitucional: expediente 2192-2004-AA/TC)."

El antecedente antes descrito nos indica la falta de jurisprudencia respecto a los casos de aplicación de proporcionalidad en el aspecto administrativo, sin embargo, la situación es diferente en el ámbito penal, donde si existen expedientes habidos y con sentencia judicial. Ahora bien la actual investigación realiza un aporte significativo respecto a la percepción existente en los casos sancionados en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, respecto al cual se indica que en más de un caso no se aplica los principios de "Necesidad", "Idoneidad" y "Proporcionalidad", no obstante que se advierte que se han aplicado sanciones, cese temporales y destituciones, respecto a los cuales pretendemos ofrecer un alcance conceptual de percepción y análisis "Legis" de la norma. Asimismo, el aporte de la investigación está acompañado de la percepción recogida de los encausados u objetos de la aplicación de la norma, los cuales comprende a los trabajadores administrativos que fueron sancionados disciplinariamente dentro de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Con los resultados obtenidos podemos determinar que la ausencia del principio de proporcionalidad en las sanciones disciplinarias con la ley servir en la Universidad Nacional del Altiplano, hace que no exista correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, con la ley servir, es decir ambas variables no se relacionan o no coinciden con sus percepciones, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de -0,000; este estadígrafo indica que el nivel de evaluación de las sanciones administrativas no explica la percepción del principio de proporcionalidad, en los casos observados en las sanciones administrativas disciplinarias de la UNA Puno, ya que este no es utilizado.

Segunda. Los resultados haciendo uso del programa estadístico SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a - 0.053 el cual nos indica que existe una correlación negativa muy baja entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal administrativo, es decir existen discrepancias entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión preventiva, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,003; este estadígrafo indica que el nivel de percepción de la dimensión preventiva no explica la percepción del principio de proporcionalidad en los casos observados en las sanciones administrativas disciplinarias de la UNA Puno.

Tercera. Con los resultados según el coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.046, nos indica que no existe correlación entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora en las sanciones administrativas disciplinarias aplicadas al personal

administrativo, es decir existen discrepancias entre la observancia del principio de proporcionalidad y la dimensión sancionadora, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, el mismo resultado se obtiene con la prueba estadística Rho de Spearman cuyo valor es 0.041, lo que indica que según la percepción de los trabajadores las sanciones no cumplen sus objetivos, desprotegen a los trabajadores y violan principios constitucionales, al no utilizar el principio de proporcionalidad.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que en los casos de procedimientos administrativos disciplinarios donde estén involucrados los trabajadores civiles, se desarrolle con mayor análisis y se aplique el principio objeto de estudio, así como sus subprincipios, al momento de fundamentar la sanción de un servidor público, lo cual evitará que la sanción se torne en arbitraria.

Segunda. A nivel de la Universidad Nacional del Altiplano, se recomienda que se tenga en consideración los principios establecidos en la Ley Servir, específicamente el principio objeto de investigación, al fundamentar las sanciones disciplinarias de un servidor público, para evitar incurrir en acto arbitrario.

Tercero. Asimismo, a nivel legislativo, doctrinario y jurisprudencial urge incidir en la importancia de desarrollar este principio, específicamente a nivel del ámbito administrativo sancionador, y de ese modo, lograr su adecuado reconocimiento y aplicación en los casos concretos, utilizándola en la fundamentación de las sanciones este principio y los sub criterios que contiene.

BIBLIOGRAFÍA

- A.M., B. C. (2011). Test de Ponderación o Proporcionalidad del derecho fundamental en la jurisprudencia del tribunal constitucion peruano. *Gaceta constitucional*, 253 - 267.
- Ac, C. C. (2013). La ley del servicio Civil: Problemas y Souciones. *Recuperado de [www.ltaiusesto.com/ley del servicio civil](http://www.ltaiusesto.com/ley_del_servicio_civil)*, 15-23.
- Arnold, R. M. (2012). *El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Chile.
- Atienza, M. (2012). *A vueltas con la ponderación*. Lima - Bogotá: Palestra Temis.
- Barnes, J. (1994). Introducción al principio de Proporcionalidad en el derecho comparado y comunitaria. *Administración Pública* , 135.
- Basualdo Hilario, A. (febrero 2013). Apuntes y comentarios al proyecto 184 6/2012 ley del servicio civil. *Soluciones laborales*, 125 - 135.
- Castillo-Córdova, L. (2004). *El principi de proporcionalidad en el ordenamiento jurídico peruano. Especial referencia al ámbito penal*. Trujillo.
- Castro, M. A. (2017). *Tesis "Test de proporcionalidad y el peligro de su aplicación por el tribunal constitucional peruano*. Lima: PUCP.
- Chumpitaz, A. (2016). *La Prisión Preventiva y el Principio de Proporcionalidad en el Distrito Judicial de Cañete 2016*. Cañete.
- Cianciardo, J. (2004). *Estuda o principio da razonabilidades como sinonimo da proporcionalidade e se*. Buenos Aires.
- Clérico, L. (2009). *El examen de proporcionalidad en el derecho constitucional*. Buenos Aires - Argentina: Eudeba.
- E., C. (2012). *El Principio de Razonabilidad en el Procedimiento*. Madrid.
- García de Enterría, E. &.-R. (2006). *Curso de derecho administrativo Tomo II. 10a Edición*. Madrid: Aranzadi.

- H., A. (2011). *Teoría de los principios*. . Madrid - Barcelona - Buenos Aires: : Marcial Ponce.
- JANEIRI ELIZABETH BOYER CARRERA. (2017). *El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hace unapolítica de integridad*. Lima: PUCP.
- Je., C. C. (marzo 2012). Proceso administrativo disciplinario. *Recuperado de ensayos Juridicos HTP ensayos juridicos 1- blog spot* .
- L., C. (2015). Examen de Proporcionalidad y objeción de indeterminación a FEDE (XXXI). *Proporcionalidad* , 123.
- Monge, E. C. (2010). EL ESTUDIO DE CASOS COMO METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN Y SU IMPORTANCIA EN LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS. *Estudio de Casos como Metodología de Investigación*, 32.
- Napuri, C. G. (2013). *Procedimiento Administrativo Sancionador*. Lima: Instituto pacífico.
- Pulido, C. B. (2007). *El principio de proporcionalidad y los derechos Fundamentales*. Madrid - España: ARA EDITORES.
- Roberto hernandez Sampieri, C. F. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta edición*. Mexico.
- Sandra Milena López López, K. A. (2020). *Aplicación de los principios de proporcionalidad y legalidad en el derecho disciplinario al momento de la tasación de la sanción disciplinaria para los funcionarios de la rama judicial*. Colombia.
- Schmidt-Assmann, E. (2003). *La teoría del derecho administrativo como sistema. Objeto y fundamentos de la construcción sistemática*. Madrid: Marcial Pons.
- TERRADILLOS, E. (2004). *El poder de dirección sería un «mero poder moral» si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos a laEl poder disciplinario empresarial*. Valencia: Titant lo Blanch.

TERRADILLOS, E. (2004). *El poder de dirección sería un «mero poder moral» si no estuviera acompañado del de sancionar los incumplimientos a las órdenes generales o especiales emitidas por el empresario». El poder disciplinario empresarial.* Valencia: Tirant lo blanch.

ANEXOS

CUESTIONARIO Nº 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dirigido a: Trabajadores de la UNA_PUNO

Le agradeceremos responder a este breve y sencillo cuestionario que, tiene como propósito obtener datos para la investigación sobre: "OBSERVANCIA DEL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS DE SANCIONES DISCIPLINARIAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO CON LA LEY SERVIR EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO –PUNO 2019". Asimismo, para su comprensible y razonable tranquilidad, es preciso aclarar que, el presente instrumento es totalmente anónimo.

GENERALIDADES: INFORMANTES

Ocupación:

Trabajadores contratados 276 () FUNCIONARIOS () Trabajadores contratados 1057 ()

Años de Experiencia:

1 a 5 años () 6 a 10 años ()
11 a 15 años () 16 a 20 años () 21 a más años ()

1.- Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad tiene un rango Constitucional demandando su cumplimiento en todas las normas legales de nuestro sistema jurídico?

Si () No ()

2.- Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad es un principio importante que el legislador ha de tener en cuenta al establecer una sanción administrativa que limite un derecho fundamental?

Si () No ()

3.- Cree Ud. ¿Que el principio de proporcionalidad recogido en la constitución debe ser aplicado estrictamente en el derecho administrativo para garantizar el ejercicio de derechos fundamentales?

Si () No ()

4.- Cree Ud. ¿Que un bien jurídico como el normal funcionamiento de la administración pública es causa razonable para limitar un derecho fundamental como el derecho al trabajo?

Si () No ()

5.- ¿Qué opina de la sanción disciplinaria por una falta administrativa que haya conocido?

Está bien formulado () Necesita ser reformado ()

6.- Cree Ud. ¿Qué incurrir en una falta administrativa tiene como consecuencia sanciones arbitrarias por no graduarse la sanción como exige la Ley SERVIR?

Si () No ()

7.- Cree Ud. según su experiencia. ¿Que en las sanciones disciplinarias en los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano se toma en cuenta el principio de proporcionalidad?

Si () No ()

8.- ¿Cree Ud. que la sanción aplicada en los casos de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano presenta indicios de una violación de principios constitucionales?

Si () No ()

9.- Cree Ud. ¿Que las sanciones disciplinarias a los trabajadores sin que la sanción se encuentre graduada desprotege a los ciudadanos contra abusos de autoridad?

Si () No ()

10.- Cree Ud. ¿Que la sanción disciplinaria por una infracción de los trabajadores de la Universidad Nacional del Altiplano viene cumpliendo su objetivo?

Si () No ()



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO

SECRETARIA TECNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

LEY N° 30057

"Año de la Universalización de la Salud"



Puno, 30 de noviembre del 2020

CARTA N° 14-2020-ST-APAD-UNA-PUNO

SEÑOR:

HECTOR WERLIN VILLALBA CALDERON

Hwerlin04@gmail.com

PRESENTE.-

ASUNTO : atención a requerimiento de información

REF. : Solicitud de fecha 26/11/2020

Me dirijo a usted, en atención a su requerimiento de información con la finalidad de poner en su conocimiento que, en el año 2019 en esta Secretaría Técnica de las autoridades del PAD se ha conocido un total de 227 expedientes, de los cuales algunos ya han concluido con la imposición de sanciones en los órganos correspondiente y otros fueron archivados. Detallo los mismos en el siguiente cuadro resumen:

AÑOS	2016	2017	2018	2019
EXPEDIENTES TRABAJADOS EN EL 2019 (TOTAL 227)	1	16	63	147
EN INVESTIGACION PREVIA	0	0	1	22
EN PROCESO	0	1	8	64
CONCLUIDOS	1	15	53	60
NO COMPETE A ST-APAD			1	
TOTAL	1	16	63	147

Adjunto al presente se remite al azar copia del documento con el cual han concluido 05 expedientes.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Región Cuzco - Puno
M.Sc. Carlos Alberto Vargas Ortega
SECRETARIO TECNICO